

UZASADNIENIE

Powód K. P. pozwem, który został nadany w polskiej placówce pocztowej w dniu 8 maja 2015 r., domagał się zapłaty od pozwanej G. (...) w W. kwoty 1.729,96 zł tytułem wynagrodzenia za V, VI, VIII, X i XII 2012 r., 1.563,92 zł tytułem dodatku z pracę w godzinach nocnych za okres od IV do XII 2012 r., 4. 692 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od IV do XII 2012 r. oraz 3.362,65 zł tytułem ekwiwalentu za 20 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2012 r. Poszczególnych kwot z ww. tytułów powód domagał się z odsetkami licznymi w sposób wskazany w pozwie. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanej spółki, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, iż w istocie łączyła go z pozwaną spółką umowa o pracę, a zatem przysługują mu ww. należności wynikające ze stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu. Spółka zaprzeczyła, by między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy oraz wskazała, iż powód błędnie utożsamia współpracę z podmiotem trzecim, tj. A. (...) z zadaniami zlecanymi mu przez pozwaną spółkę.

Pismem procesowym, które zostało nadane w polskiej placówce pocztowej w dniu 9 lutego 2016 r., powód rozszerzył powództwo o dodatek za pracę w porze nocnej za okres od stycznia 2013 r. do czerwca 2013 r. (k. 183 w zw. z k. 189) oraz o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2013 r. do czerwca 2013 r. (k. 183 w zw. z k. 191). Sposób naliczania odsetek od rozszerzonego powództwa za pracę w godzinach nocnych został sprecyzowany w piśmie powoda z dnia 14 marca 2016 r. (k. 202).

W piśmie procesowym z dnia 3 sierpnia 2016 r. powód wskazał, iż kwoty wskazane pierwotnie w pozwie są kwotami netto, a te zgłoszone w ramach rozszerzenia powództwa kwotami brutto.

Po sporządzeniu w niniejszej sprawie opinii biegłego powód, pismem, które zostało nadane w polskiej placówce pocztowej w dniu 16 października 2017 r. rozszerzył powództwo wskazując, iż domaga się zasądzenia od pozwanej spółki z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łącznej kwoty 41.797,21 zł (pkt I), a tytułem wynagrodzenia kwoty 4.804,81 zł (pkt II). Ponadto powód wskazał, iż tytułem ekwiwalentu za urlop domaga się kwoty 732,96 zł (k. 271).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w rozszerzonym zakresie oraz zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń majątkowych powoda co do kwot nie objętych żądaniem pozwu (k. 278-279).

W piśmie procesowym powód z dnia 15 grudnia 2017 r. powód, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 r. (III PK 96/15), podnosił, iż samo złożenie pozwu w niniejszej sprawie skutkowało przerwaniem biegu przedawnienia.

W piśmie procesowym z dnia 20 marca 2018 r., sporządzonym na zobowiązanie Sądu w związku z licznymi modyfikacjami powództwa, powód wskazał, iż kwot dochodzonych w punkcie II pisma z dnia 16 października 2018 r. powód domagał się zarówno tytułem wynagrodzenia, jak i dodatku za pracę w porze nocnej (powód podał, jakich kwot i z jakich tytułów się domagał) oraz zaznaczył, że podtrzymuje roszczenia o zapłatę zwykłego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okresy zgłaszane początkowo w pozwie (k. 299).

W piśmie procesowym z dnia 30 stycznia 2019 r. powód cofnął powództwo i zrzekł się roszczenia w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ponad kwotę 762,96 zł (k. 331).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Warunki współpracy z G. (...) K. P. ustalał z kierownikiem grup interwencyjnych J. G.. Umówił się z nim, że będzie pracował w patrolu interwencyjnym za wynagrodzeniem w wysokości 8,5 zł netto za godzinę pracę w przypadku, gdy

będzie kierowcą oraz 8 zł netto za godzinę pracy w pozostałych sytuacjach. Zbliżone stawki godzinowe, również wyższe w przypadku świadczenia pracy także jako kierowca, mieli ustalone D. J. (8,50 zł netto i 9 zł netto) i P. M. (8,5 zł netto i 9 zł netto).

Dowód: zeznania powoda – k. 107-110 w zw. z k. 190-192, zeznania świadka D. J. – k. 175v-177, zeznania świadka P. M. – k. 177;

K. P. w dniu 23 lutego 2012 r. zawarł z G. (...) z siedzibą w W. umowę zlecenia, na mocy której od dnia 24 lutego 2012 r. zobowiązał się do zapewnienia ochrony obiektów monitorowanych, polegającej na m.in. na pozostawaniu w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych przez zleceniodawcę obiektach, z których generowane są sygnały alarmowe, sprawdzaniu stanu prawidłowego zabezpieczenia oraz wykonywaniu doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których została podjęta interwencja, pozostawaniu w gotowości do podjazdów kontrolnych pod wskazane przez zleceniodawcę obiekty chronione w celu sprawdzania stanu prawidłowego zabezpieczenia. W §2 umowy strony ustaliły, iż zleceniobiorca ma prawo powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej (pod warunkiem, że osoba ta spełnia warunki wymagane od zleceniobiorcy, np. posiadanie licencji pracownika ochrony fizycznej) lub dokonać zamiany terminów, w których będzie wykonywał zlecenie z innymi zleceniobiorcami wykonującymi podobne czynności dla zleceniodawcy. W takim przypadku zobowiązany jest niezwłocznie zawiadamiać zleceniodawcę o osobie i miejscu zamieszkania swojego zastępcy. W §4 umowy wskazano, iż zleceniobiorca za właściwe wykonanie zlecenia otrzyma wynagrodzenie brutto w wysokości 500 zł miesięcznie, a w §7, iż koszty wyposażenia zleceniobiorcy w narzędzia i materiały niezbędne do wykonania zlecenia ponosi zleceniodawca. W §7 zleceniobiorca oświadczył, iż w jest w pełni świadomy, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, jest umową cywilnoprawną i stosuje się do niej przepisy prawa cywilnego. Jednocześnie wskazano, iż zleceniobiorca akceptuje fakt, że z tytułu wykonywania niniejszej umowy nie przysługują mu świadczenia pracownicze, jak prawo do nabycia urlopu wypoczynkowego i inne temu podobne. Umowa została zawarta na czas nieokreślony (w §3 wskazano, iż po zakończeniu lub rozwiązaniu umowy zleceniodawca wpisze datę zakończenia umowy – zleceniobiorca wpisał datę 31 lipca 2013 r.).

K. P. zdecydował się na podpisanie umowy zlecenia, bo słyszał, że w spółce jest taka praktyka, iż po miesiącu zawierana jest umowa o pracę. Razem z K. P. umowę zlecenia zawierał również N. C., który po 2-3 miesiącach otrzymał umowę o pracę. Umowę o pracę miał również P. M., P. K. (1), D. N. oraz większość pozostałych osób, które wykonywały obowiązki analogiczne do obowiązków K. P.. Zawarcie umowy o pracę pozwana spółka obiecała także D. J., który pracował razem z K. P.. Po kilku miesiącach współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną umowa o pracę została zawarta z P. M..

Dowód: umowa zlecenia – k. 53, zeznania K. P. – k. 107 – 110 w zw. z k. 190-192, umowy o pracę – k. 138, 139, 140, 141, zeznania świadka D. J. – k. 175v- 177, zeznania świadka P. M. – k. 177;

S. był podzielony na rejony, K. P. pracował w charakterze pracownika interwencji w rejonie Centrum, a następnie, po 4-5 miesiącach od rozpoczęcia pracy, w rejonie m.in. K. i T..

Służba zawsze była pełniona przez dwuosobowe patrole (jedna osoba była kierowcą, a druga pasażerem). Służba trwała 24 godziny, czasem zdarzało się, że K. P. pełnił dwie służby z rzędu. Co do zasady po 24 godzinach służby przypadła doba lub dwie doby wolnego, a następnie miała miejsce kolejna służba.

Przełożonym K. P. przez pierwsze 3 miesiące pracy był kierownik grup interwencyjnych J. G., a następnie kierownik grup interwencyjnych P. K. (2). Osoby te przebywały w biurze w S. przy ul. (...).

K. P. przed rozpoczęciem każdej służby stawał się w ww. biurze. Przebierał się w szatni (znajdującej się obok biura) w mundur, który otrzymał od spółki przed rozpoczęciem pracy, a następnie w biurze przełożonego składał swój podpis w książce pobrania broni i pobierał broń. Podczas służby K. P. musiał się również posługiwać otrzymanym od spółki identyfikatorem.

J. G., a następnie P. K. (2) przekazywali pracownikom patroli, jakie trasy winni wykonać i jakie obiekty odwiedzić. W przypadku rejonu Centrum trasa była zawsze taka sama. Kolejność dozorowanych punktów do odwiedzenia na trasie również ustalali przełożeni. K. P. musiał w otrzymanej od spółki karcie pojazdu wpisywać, na jakich obiektach się stawił i o której godzinie, a nadto, ile kilometrów przejechał danego dnia. Na karcie pojazdu podpisywał się zarówno kierowca jak i pasażer. Karty były przekazywane kierownikowi na koniec służby.

Kierownik P. K. (2) wyznaczał dla pracowników interwencji trasy również w innych rejonach niż te, do których byli przypisani. Wyznaczał też miejsce postoju, w którym patrol musiał oczekiwać na zgłoszenia alarmów z centrum monitoringu. Kierownik wydawał również bieżące polecenia dotyczące np. rozwożenia korespondencji, czy przeprowadzenia przeglądu samochodu. Ponadto kilka razy w tygodniu robił próbne alarmy – stawał obok obiektu, na który wcześniej pracownicy interwencji zostali wezwani i sprawdzał, jak się zachowują i jakie czynności podejmują. Kierownik P. K. (2) nakładał na K. P. i inne osoby zatrudnione na analogicznych stanowiskach kary pieniężne np. za kilkuminutowe spóźnienia lub za spalenie zbyt dużej ilości paliwa (było to związane z włączaniem ogrzewania podczas postojów), brudne buty, brak czapki. Najwyższa kara, jaką nałożono na K. P. wynosiła 1.750 zł za spóźnienie na alarm napadowy. K. P. był karany raz na dwa, trzy miesiące. Kary wynosiły średnio od około 200 do około 500 zł.

Każdy z pracowników interwencji musiał mieć ustalonych minimum 10 służb w miesiącu. W szatni, w której pracownicy interwencyjni przebierali się w mundur, wisiał grafik, w którym było wskazane, w jakich dniach i rejonach dana osoba pełni służbę. Osoby, które dłużej współpracowały ze spółką same wskazywały propozycje terminu służb w danym rejonie przyjmując, iż nikt nie może mieć ustalonej mniejszej liczby służb niż 10. Kierownik akceptował taki grafik, a w razie takiej potrzeby korygował zapisy w grafiku.

Zdarzało się, że osoby współpracujące ze spółką zamieniały się służbami z innymi osobami, które również współpracowały ze spółką. K. P. nie zdarzyła się taka sytuacja, zdarzało się natomiast, że musiał odbyć służbę w zamian za nieobecną osobę. Nie było takiej możliwości, by zastępstwo było wykonywane przez osobę, która nie współpracowała ze spółką, choćby legitymowała się licencją pracownika ochrony.

K. P. na bieżąco zapisywał, w jakim dniu pełnił służbę i czy podczas służby był kierowcą czy pasażerem oznaczając to odpowiednio literami K lub P.

K. P. faktycznie zarabiał 8 zł netto za godzinę pracy jako pasażer i 8,50 zł netto jako kierowca, ale z wynagrodzenia były mu potrącane ww. kary. K. P. nie wyrażał zgody na ww. potrącenia. Podczas wykonywania pracy na rzecz pozwanej spółki (...) miał podpisane także inne umowy cywilnoprawne, w tym z A. (...). Nie otrzymywał kopii umów, które podpisywał. Wynagrodzenie otrzymywał od pozwanej spółki, od A. (...) z siedzibą w W. oraz od (...) z siedzibą w W..

W całym spornym okresie K. P. wykonywał swoją pracę w taki sam sposób.

Na analogicznym stanowisku jak K. P. swoje obowiązki wykonywał D. J.. Z pozwaną spółką łączyła go umowa cywilnoprawna. D. J. miał również zawartą umowę zlecenia z A. (...) z siedzibą w W.. Dla sposobu wykonywania pracy przez D. J. nie miało znaczenia, czy z pozwaną spółką łączyły go dwie umowy, czy też druga umowa dotyczyła innej spółki z tej samej grupy spółek. D. J. otrzymywał miesięcznie dwa przelewy, które składały się na jego wynagrodzenie.

Z K. P. współpracował również P. M., który poza umową o pracę miał zawartą umowę zlecenia albo z pozwaną spółką, albo z innymi spółkami z tej samej grupy. Dla pracy P. M. oraz innych osób zatrudnionych na takim stanowisku jak on, nie miało żadnego znaczenia, czy mają zawartą umowę o pracę z pozwaną spółką, czy umowę zlecenia, a także, ile ewentualnych dodatkowych umów mają zawartych z innymi podmiotami. Praca, niezależnie od ilości umów, była wykonywana w taki sam sposób, w tym samym miejscu, pod nadzorem tych samych przełożonych.

Dowód: zeznania powoda – k. 107-110 w zw. z k 190-192, zeznania świadka D. J. – k. 175v- 177, zeznania świadka P. M. – k. 177, książki wydania i przyjęcia broni i amunicji – koperta k. 126, karty pojazdu – 128-137, odręczne notatki powoda – koperta k. 127;

K. P. wielokrotnie zgłaszał P. K. (2) wolę zawarcia umowy o pracę, ale ten go zbywał.

Dowód: zeznania powoda – k. 107-110 w zw. z k 190-192, zeznania świadka P. M. – k. 177;

K. P. wykonywał swoją pracę w systemie równoważnego czasu pracy z możliwością przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, przy zachowaniu normy przeciętnie 40 godzin pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące. Trzymiesięczny okres rozliczeniowy został przewidziany w §13 ust. 1 Regulaminu Pracy, w którym wskazano również, iż okres rozliczeniowy trzymiesięczny odpowiada poszczególnym kwartałom roku i w każdym roku pierwszy okres rozliczeniowy rozpoczyna się od 1 stycznia. W §15 ust. 2 pkt a Regulaminu Pracy ustalono, iż czas pracy pracowników ochrony, grup interwencyjnych, stacji monitorowania, dyspozytorni i patroli może być przedłużony do 24 godzin na dobę. Zaś w §17 Regulaminu Pracy, iż pora nocna obejmuje czas między godziną 22.00 a 6.00.

K. P. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Ilość godzin nadliczbowych w poszczególnych okresach rozliczeniowych wynosiła:

- w okresie rozliczeniowym od kwietnia do czerwca 2012 r. – 392 godziny nadliczbowe, za co powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 9.045,40 zł brutto (6.368,80 zł netto), przy czym połowę tej kwoty stanowiło normalne wynagrodzenie za pracę, a połowę 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy,

- w okresie rozliczeniowym od lipca do września 2012 r. – 352 godziny nadliczbowe, za co powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 8.298 zł brutto (5.848 zł netto), przy czym połowę tej kwoty stanowiło normalne wynagrodzenie za pracę, a połowę 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy,

- w okresie rozliczeniowym od października do grudnia 2012 r. – 360 godzin nadliczbowych, za co powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 8.412 zł brutto (5.928 zł netto), przy czym połowę tej kwoty stanowiło normalne wynagrodzenie za pracę, a połowę 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy,

- w okresie rozliczeniowym od stycznia do marca 2013 r. – 384 godziny nadliczbowe, za co powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 9.040,56 zł brutto (6.366 zł netto), przy czym połowę tej kwoty stanowiło normalne wynagrodzenie za pracę, a połowę 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy,

- w okresie rozliczeniowym od kwietnia do czerwca 2013 r. – 400 godzin nadliczbowych, za co powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 9.870,88 zł brutto (6.944 zł netto), przy czym połowę tej kwoty stanowiło normalne wynagrodzenie za pracę, a połowę 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

Ww. wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględnia wykonywanie pracy zarówno na stanowisku kierowcy (ze stawką 8,50 zł netto za godzinę) oraz na stanowisku pasażera (8 zł netto za godzinę).

Tytułem zwykłego wynagrodzenia K. P. powinien otrzymać następujące kwoty:

- za kwiecień 2012 r. - 1.742 zł brutto (1.280 zł netto),

- za maj 2012 r. – 1.833,84 zł brutto (1.344 zł netto),

- za czerwiec 2012 r. – 1.965,99 zł brutto (1.436 zł netto),

- za lipiec 2012 r. – 2.063 zł brutto (1.504 zł netto),
- za sierpień 2012 r. – 2.046 zł brutto (1.492 zł netto),
- za wrzesień 2012 r. – 2.115,27 zł brutto (1.540 zł netto),
- za październik 2012 r. – 2.085,99 zł brutto (1.520 zł netto),
- za listopad 2012 r. – 1.902,60 zł brutto (1.392 zł netto),
- za grudzień 2012 r. – 1.689,93 zł brutto (1.244 zł netto),
- za styczeń 2013 r. – 2.000,66 zł brutto (1.460 zł netto),
- za luty 2013 r. – 1.838,92 zł brutto (1.348 zł netto),
- za marzec 2013 r. – 1.902,60 zł brutto (1.392 zł netto),
- za kwiecień 2013 r. – 1.937 zł brutto (1.416 zł netto),
- za maj 2013 r. – 1.856,76 zł brutto (1.360 zł netto),
- za czerwiec 2017 r. – 1.822,38 zł brutto (1.336 zł netto).

Ww. wysokość wynagrodzenia za pracę uwzględnia wykonywanie pracy zarówno na stanowisku kierowcy (ze stawką 8,50 zł netto za godzinę) oraz na stanowisku pasażera (8 zł netto za godzinę).

Za wykonywanie pracy w porze nocnej K. P. winien otrzymać dodatek w następujących wysokościach:

- za kwiecień 2012 r. -150 zł brutto (129,43 zł netto),
- za maj 2012 r. – 199,99 zł brutto (172,57 zł netto),
- za czerwiec 2012 r. – 185,71 zł brutto (160,24 zł netto),
- za lipiec 2012 r. – 163,63 zł brutto (141,20 zł netto),
- za sierpień 2012 r. – 163,63 zł brutto (141,20 zł netto),
- za wrzesień 2012 r. – 180 zł brutto (155,32 zł netto),
- za październik 2012 r. – 156,52 zł brutto (135,06 zł netto),
- za listopad 2012 r. – 157,14 zł brutto (136,06 zł netto),
- za grudzień 2012 r. –189,46 zł brutto (163,08 zł netto),
- za styczeń 2013 r. – 145,45 zł brutto,
- za luty 2013 r. – 224 zł brutto,
- za marzec 2013 r. – 197,60 zł brutto,
- za kwiecień 2013 r. – 182,40 zł brutto,
- za maj 2013 r. – 176 zł brutto,

- za czerwiec 2017 r. – 176 zł brutto.

Miesięczne wynagrodzenie K. P. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5.111,65 zł. Ekwiwalent za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wynosi 244,34 zł, a za 20 dni 4.886,80 zł.

Za pracę w spornym okresie tytułem zwykłego wynagrodzenia K. P. winien otrzymać kwotę 21.036 zł netto (28.764,17 zł brutto).

Za pracę w spornym okresie K. P. otrzymał kwotę 27.666,14 zł (34.659,44 zł brutto), w tym za:

- maj 2012 r. - 2.126,66 zł netto,

- czerwiec 2012 r. – 2.125,66 zł netto,

- za sierpień 2012 r. – 2.088 zł netto,

- za październik 2012 r. – 2.496 zł netto

- listopad 2012 r. – 2.072 zł netto.

Dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu naliczania wynagrodzeń wraz z opinią uzupełniającą z wyłączeniem wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca do września 2012 r. oraz z wyłączeniem dodatku za pracę w godzinach nocnych za 2013 r. – k. 225-234, 255-259, potwierdzenia wykonania dyspozycji – k. 26v-40, odrębne notatki powoda – koperta k. 127, Regulamin Pracy – k. 159v-167;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się częściowo zasadne.

Choć powód nie zgłaszał odrębnego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, powództwo w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w godzinach nocnych oraz ekwiwalentu za urlop było ściśle związane z przesądzeniem, czy między stronami procesu doszło do nawiązania stosunku pracy.

Jak stanowi 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. W myśl zaś §1¹ ww. art. 22 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez stronę umowy. Od dnia 29 listopada 2002 r. obowiązuje również §1² art. 22, zgodnie z którym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1. Celem ww. przepisu jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Jak wynika z treści ww. art. 22 k.p. priorytetowe znaczenie dla ustalenia charakteru łączącego strony stosunku prawnego ma nie nazwa umowy, a sposób wykonywania czynności. W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy ma przede wszystkim fakt podporządkowania pracownika wyrażający się w określonym czasie pracy i określonym miejscu wykonywania czynności, podpisywaniu list obecności, podporządkowaniu pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy (tak m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 2006 r., publ. Monitor Prawniczy, rok 2006, nr 9, str. 474, z dnia 25 listopada 2005 r., publ. Wokanda, rok 2006, nr 4, str. 26).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie daje podstawy do przyjęcia, iż sposób wykonywania przez powoda pracy świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. W oparciu o zeznania powoda i korespondujące z nimi – w istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy zakresie – zeznania świadków D. J. i P. M. Sąd ustalił bowiem, iż niezależnie od rodzaju zawartej umowy (umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej) osoby wykonujące swoje obowiązki w patrolach interwencyjnych miały takie same obowiązki, które wykonywały w ramach ustalonych wcześniej służb (służb nie mogło być mniej niż 10 w miesiącu), które trwały 24 godziny, zaczynały się i kończyły w biurze spółki w S. pobraniem, a następnie zdaniem broni. Praca wykonywana była pod nadzorem przełożonych, którzy również w ramach próbnych alarmów kontrolowali sposób jej wykonywania, nadto wydawali bieżące polecenia, a za zachowania, które uznawali za naganne, nakładali kary pieniężne. Przełożeni wymagali również codziennego wypełnienia karty pojazdu poprzez zamieszczanie w niej informacji, o której godzinie i w jakim punkcie pracownicy patroli pełnili służbę (spółka ustalała konkretne trasy, które należało wykonać przy dozorowaniu obiektów oraz wskazywała, na jakich parkingach należy stać w oczekiwaniu na zgłoszenia alarmowe). Przy wykonywaniu swoich obowiązków pracownicy patroli interwencyjnych korzystali z samochodów służbowych oraz sprzętu przydzielonego im przez spółkę. Spółka przekazała im również mundury, które zobowiązani byli nosić podczas służby. W ocenie Sądu wszystko powyższe świadczy o tym, iż powoda łączył w istocie z pozwaną spółką stosunek pracy. Oceny tej nie mogą zmienić te fragmenty zeznań świadków, z których wynika, iż grafik był ustalony przez osoby, które jeździły w patrolach. Po pierwsze grafik ten był oddawany do akceptacji przełożonego, po drugie służb nie mogło być mniej niż 10 dla każdej osoby, a po trzecie – jak zeznał powód – podczas zatrudnienia w spółce on sam nigdy nie układał grafików (robiły to osoby z dłuższym stażem) i stosował się do ustaleń już w tym grafiku wskazanych. Wbrew zapisom zawartym w umowie zlecenia do pracy za powoda nie mogła przyjść inna osoba, która nie współpracowała ze spółką, a możliwość zamiany służb z współpracownikiem wymagała poinformowania przełożonego i zmiany grafiku. Hipotetyczna możliwość zamiany służby z innymi współpracownikami (powód zeznał, że za niego nikt inny pracy nie świadczył) nie niweczy możliwości ustalenia, że strony łączył stosunek pracy, albowiem pozostałe ustalenia co do sposobu i miejsca wykonywania pracy, czasu trwania poszczególnych służb i ich długości, a także nadzoru przełożonych niewątpliwie wskazują na znacznie przeważające cechy stosunku pracy. Sąd zwrócił również uwagę, że same zeznania powoda i świadków nie zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną, która nie naprowadziła żadnych osobowych wniosków dowodowych, oświadczając również na pierwszej rozprawie, iż nie wnosi o przeprowadzenie dowodu z zeznań prezesa spółki w charakterze strony.

Sąd miał na względzie, iż powód w dniu zawierania z nim umowy zlecenia dobrowolnie zgodził się na zawarcie takiej umowy. Okoliczność ta nie może jednak niweczyć przewidzianego w art. 22 § 1¹ k.p. skutku uznania za stosunek pracy czynności wykonywanych w warunkach określonych w §1 oraz czynić iluzorycznym zakazu zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1 (art. 22 §1² k.p.). W literaturze (Komentarz do kodeksu pracy pod red. W. Musiałskiego, LexisNexis, art. 22 k.p.) podkreśla się, iż stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swej jest umową o pracę, wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia, a umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. Tylko bowiem taka interpretacja zapobiegnie korzystaniu w coraz większym stopniu – w sposób niezgodny z prawem - z niepracowniczych form świadczenia pracy, co stanowi swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia i wykorzystywanie jego ekonomiczno – organizacyjnej przewagi. Pogląd ten Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni popiera. Sąd zwraca również uwagę, iż powód miał prawo sądzić, że zostanie z nim zawarta umowa o pracę, skoro analogiczne do niego czynności były wykonywane przez osoby mające umowy o pracę, które początkowo również były zatrudniane w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Ustalając, iż powoda łączył z pozwaną spółką stosunek pracy Sąd musiał również ocenić fakt wypłaty mu części należności za wykonywaną pracę przez inne podmioty, tj. A. (...) w W. oraz (...) sp. z o.o. spółkę jawną w W.. Strona

pozwana wskazywała bowiem, iż powód wykonywał usługi również na rzecz A. (...), a skutki tej współpracy przekłada na grunt umowy łączącej go z pozwaną (A. (...)) nie przystąpiła do sprawy w charakterze interwenienta ubocznego).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz. 343) rozdzielenie czynności służących przygotowaniu i poprowadzeniu audycji radiowej, a zatem czynności składających się na to samo zadanie dziennikarskie, pomiędzy umowę o pracę (za najniższym możliwym wynagrodzeniem za pracę) i umowę prawa cywilnego (za wynagrodzeniem, które nie obciążało pracodawcy dodatkowymi kosztami pracy) może sugerować zamiar obejścia prawa [...]. Podobnie zamiar obejścia prawa może sugerować rozdzielenie wykonywanej przez powódkę jednorodnej pracy na dwa podmioty odbierające świadczenie – z jednej strony „C. FM” Spółkę z o.o., której jedynym udziałowcem i prezesem zarządu był [...] M. K., z drugiej strony M. K. jako osobę fizyczną. Ponadto, w dalszej części uzasadnienia Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii występowania różnych podmiotów jako strony umowy o pracę i strony umowy prawa cywilnego: faktycznie istniała tożsamość podmiotowa po stronie pracodawcy i zamawiającego dzieło, a obydwie umowy – umowa o pracę i umowa o dzieło – w istocie składały się na jeden stosunek pracy, zaś rozbicie więzi łączącej powódkę z faktycznym pracodawcą na dwa podmioty i dwa różne stosunki prawne (pracy i prawa cywilnego) miało służyć obejściu prawa.

W uzasadnieniu do tego samego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał na konsekwencje obejścia prawa: w takim zakresie zawarte przez strony uzgodnienia – niezależnie od ewentualnej woli stron wyrażonej w nadanej im formie umów cywilnoprawnych – są w sferze prawa pracy nieważne z mocy art. 18 § 2 kp, na podstawie którego w miejsce postanowień nieważnych umów cywilnoprawnych stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 22 § 1 i 1¹ kp). Natomiast w sferze prawa cywilnego zawarte przez pracodawcę umowy prawa cywilnego na wykonywanie przez pracowników poza czasem pracy tych samych rodzajowo czynności, co objęte stosunkami pracy, są również nieważne z mocy art. 58 § 1 kc jako czynności prawne sprzeczne z ustawą. Pozorne umowy cywilnoprawne są nieważne (art. 83 kc), a skoro praca była faktycznie wykonywana, świadczenie pozostaje ex lege objęte kontraktami pracowniczymi, które automatycznie rodzą obowiązek opłacania składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze pracowników przy wykonywaniu tej samej rodzajowo pracy zawodowej. Kontynuując, Sąd Najwyższy stwierdza w odniesieniu do wcześniejszych orzeczeń, że nie jest możliwe wykonywanie tych samych zadań i obowiązków pracowniczych częściowo na podstawie umowy o pracę, a częściowo na podstawie umowy o dzieło.

Także w wyroku z dnia 30 czerwca 2000 r. (sygn. akt II UKN 523/99), dotyczącym już jednak jedynie zawierania dodatkowych umów cywilnych z pracodawcą, Sąd Najwyższy wskazał, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela ww. wywody Sądu Najwyższego.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu - w postaci korespondujących ze sobą zeznań powoda oraz świadków - jasno wskazuje, że fakt zawarcia dodatkowej umowy zlecenia z pozwaną spółką czy z innymi spółkami z tej samej grupy (spółki, od których powód otrzymywał wynagrodzenie miały taką samą siedzibę w W. przy ul. (...), a toku procesu strona pozwana sama przyznała, iż współpracuje z (...) sp. z o.o. w ramach świadczenia usług ochrony osób i mienia) w żaden sposób nie wpływał na sposób wykonywania pracy przez powoda czy jego współpracowników. Dodatkowa umowa czy umowy nie miały żadnego znaczenia dla wysokości wynagrodzenia (ustalonej z pozwaną spółką stawki godzinowej) i nie zmieniały ustaleń w zakresie czasu pracy, ilości służb, miejsca pracy, czy przełożonych. Niewątpliwie zatem niniejsza sprawa jawi się jako analogiczna do spraw, którymi Sąd Najwyższy zajmował się w ww. orzeczeniach. Powyższe skutkuje przyjęciem, iż zawierane z powodem przez inne podmioty umowy cywilnoprawne, w sytuacji, gdy powód był już zatrudniony w warunkach umowy pracę w pozwanej spółce, miały na celu obejście przepisów z zakresu prawa pracy, w tym wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych (właśnie w toku niniejszego procesu pozwana spółka broni się w odpowiedzi na pozew zarzutem, iż z uwagi na współpracę w spornym okresie także z A. (...), powód nie może domagać się od pozwanej dodatkowego wynagrodzenia, w tym dodatku za pracę w porze nocnej i nadgodzinach). W efekcie należy uznać te umowy za nieważne w świetle art. 58 § 1 k.c. oraz

zastosować art. 22 §1, §1⁽¹⁾ i §2 k.p., w myśl których zatrudnienie w warunkach określonych w §1 (tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1 art. 22 k.p. W konsekwencji należało przyjąć, że powód wykonywał wszystkie swoje obowiązki w ramach stosunku pracy łączącego go z pozwaną spółką.

Powództwo w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenie opiera się na treści art. 22 k.p., zgodnie z którym pracodawca w zamian za wykonaną pracę zobowiązuje się do zapłaty wynagrodzenia.

Powództwo w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych opiera się na treści art. 151 §1 k.p. i art. 151¹ §1 i 2 k.p. W myśl pierwszego z nich 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. Jak stanowi zaś art. 151¹ §1 i 2 za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (§1 pkt 1 a-c), a 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 (§2), a zatem w każdym innym dniu niż określonym w §1 pkt 1.

Powództwo w zakresie żądania zapłaty dodatku za pracę w godzinach nocnych opiera się na treści art. 151⁸ k.p., zgodnie z którym pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej (pora nocna obejmuje 8 godzin między 21.00 a 7.00 – art. 151⁷ k.p.) przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło w 2012 r. 1.500 zł (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r.), a w 2013 r. 1.600 zł (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r.).

Powództwo o zapłatę ekwiwalentu za urlop opierało się natomiast na treści art. 171 §1 k.p., w myśl którego w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Jak stanowi art. 137 k.p. w zw. z art. 135 §2 k.p. do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca, przy czym w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy.

Jak ustalono powyżej w oparciu o zapisy Regulaminu Pracy, a także w oparciu o treść zeznań powoda i przesłuchanych w sprawie świadków, powód wykonywał pracę w systemie równoważnego czasu pracy, z przedłużonym dobowym wymiarem czasu pracy do 24 godzin w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Sąd ustalił również, także na podstawie korespondujących ze sobą zeznań powoda i świadków, iż powód był wynagradzany według stawki godzinowej, której wysokość uzależniona była od tego, czy podczas patroli pracował dodatkowo w charakterze kierowcy. Analogiczne zasady obowiązywały przesłuchanych w sprawie świadków (choć ich wynagrodzenie za godzinę pracy było o 50 groszy wyższe niż wynagrodzenie powoda), co świadczy o tym, iż zapisy w zawartej z powodem umowie zlecenia miały charakter fikcyjny.

Na okoliczność czasu pracy powoda oraz należnego mu wynagrodzenia, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych, a także wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, Sąd, na wniosek strony powodowej, dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu naliczania wynagrodzeń, przy czym wskazał biegłemu, że wyliczeń należy dokonać przy przyjęciu ww. stawki godzinowej powoda oraz w oparciu o odręczne notatki powoda. Pozwana spółka, mimo takiego zobowiązania Sądu, nałożonego na wniosek strony powodowej, nie przedstawiła książek poboru broni, książek służb i kart drogowych oraz raportów monitoringu za sporny okres, wskazując, iż nie dysponuje ww. dokumentami, albowiem karty drogowe i raporty monitoringu zostały zniszczone, książki służb nie były prowadzone, a książki broni były prowadzone przez (...) sp. z o.o., z którą pozwana współpracuje w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej dotyczącej świadczenia usług ochrony osób i mienia. Pełnomocnik powoda przedłożył natomiast do akt niniejszej sprawy dokumenty, które pozwana spółka składała w innych analogicznych sprawach, dotyczących roszczeń np. P. M.. Choć dokumenty te, w szczególności książki wydania – przyjęcia broni są niekompletne (nie zawierają informacji o pełnych miesiącach, brak wielu danych o znacznej ilości dni, dane odnośni poszczególnych dni również są niepełne) i nie sposób na ich podstawie odtworzyć czasu pracy powoda, to wynika z nich jednak, że jeżeli w dokumentacji tej przy konkretnej dacie znajduje się podpis powoda, to ten sam dzień jako data służby figuruje w odręcznych zapiskach powoda, co podnosi ich walor dowodowy. Również jeżeli z przedłożonych przez powoda do akt niniejszej sprawy kart pojazdów (także w szczątkowej wersji) wynika, iż odnoszą się one do powoda i do spornego okresu, to znajduje to odzwierciedlenie w notatkach powoda. W konsekwencji ustalenia odnośnie czasu pracy Sąd oparł na odręcznych notatkach powoda, które – jak zeznał powód były wykonywane na bieżąco (na taki sposób sporządzania notatek wskazują również zapiski dotyczące współpracownika oraz miejsca w samochodzie – kierowca czy pasażer), a które znajdowały również poparcie w ww. dokumentach złożonych do akt niniejszej sprawy. Sąd nie dysponował notatkami powoda odnośnie kwietnia 2012 r., stąd też nakazał wyliczyć czas pracy za ten miesiąc przy założeniu, że powód odbył 10 służb (minimalna liczba 10 służb w miesiącu wynikała z zeznań powoda i świadków).

Analizując treść opinii sporządzonej w niniejszej sprawie Sąd zwrócił uwagę, iż doszło w niej do omyłki rachunkowej w zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres rozliczeniowy od lipca do września 2012 r. - biegły omyłkowo jako iloczyn 8,50 zł i 216 godzin wskazał kwotę 836 zł, choć jest to kwota 1.836 zł. Powyższe uchybienie skutkowało zaniżeniem należności z ww. tytułu do 5.427,65 zł brutto (3.848 zł netto) w stacji, gdy winna ona wynosić 5.848 zł netto, czyli 8.298 zł brutto. Powyższa omyłka nie miała jednak żadnego wpływu na treść wyroku z uwagi na zgłoszony (i szczegółowo omówiony poniżej) zarzut przedawnienia. Sąd zmodyfikował również wyliczenia biegłego w zakresie wyliczenia dodatku za pracę w godzinach nocnych w 2013 r., biegły przyjął bowiem omyłkowo do wyliczeń, iż wynagrodzenie minimalne w 2013 r. wynosiło 1.680 zł w sytuacji, gdy w rzeczywistości wynosiło ono 1.600 zł.

W ocenie Sądu w całym pozostałym zakresie opinia biegłego sądowego, bazująca na założeniach przyjętych w postanowieniu Sądu dopuszczającym dowód z tej opinii (w tym różnicująca – w zakresie czasu pracy i będąca jego pochodną wynagrodzeń – czas pracy na stanowisku kierowcy i na stanowisku pasażera) i odnosząca się do ww. regulacji prawnych stanowiących podstawę niniejszych żądań, zasługuje na uwzględnienie. Podkreślenia wymaga, iż prawidłowość tej opinii nie została zakwestionowana przez żadną ze stron (a obie strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników).

W niniejszym procesie strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia w zakresie wszystkich roszczeń, które nie zostały zgłoszone w pozwie.

Zarzut ten okazał się w części zasadny.

Jak stanowi art. 291 §1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Wynagrodzenie z pracę oraz dodatek za pracę w porze nocnej jest należny do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który było należne (art. 85 §2 k.p. stanowi, iż wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego), zaś wynagrodzenie za pracę w

godzinach nadliczbowych, z uwagi na trzymiesięczny okres rozliczeniowy, winno być zapłacone do 10 dnia miesiąca następującego po trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym (a zatem za okres od kwietnia 2012 r. do czerwca 2012 r. w dniu 10 lipca 2012 r. i dalej na analogicznych zasadach za kolejne okresy rozliczeniowe).

Jak wskazano już we wstępnej części uzasadnienia powód domagał się w pozwie wynagrodzenia za okres od maja do listopada 2012 r. (z wyjątkiem lipca i września 2012 r.), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia do grudnia 2012 r., dodatku za pracę w porze nocnej za okres od kwietnia do grudnia 2012 r. oraz ekwiwalentu za urlop. Pozew został nadany w polskiej placówce pocztowej w dniu 8 maja 2012 r., a zatem żadne z tych żądań nie uległo przedawnieniu – najstarsze żądania dotyczyły kwietnia 2012 r., a zatem przedawnieniu mogłyby ulec, gdyby nie wniesienie powództwa, z upływem 10 maja 2015 r. (dla porządku należy wskazać, iż w przypadku roszczeń z samego pozwu pozwana spółka nie podnosiła zarzutu przedawnienia).

Pismem procesowym, które zostało nadane w polskiej placówce pocztowej w dniu 9 lutego 2016 r., powód rozszerzył powództwo o dodatek za pracę w porze nocnej za okres od stycznia 2013 r. do czerwca 2013 r. (k. 183 w zw. z k. 189) oraz o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2013 r. do czerwca 2013 r. (k. 183 w zw. z k. 191). Żądania te również nie uległy przedawnieniu. Najstarsze z nich odnosiły się do stycznia 2013 r., a zatem przedawnieniu mogłyby ulec, gdyby nie rozszerzenie powództwa, z upływem dnia 10 lutego 2016 r.

Przedawnieniu uległy natomiast żądania zgłoszone po raz pierwszy po sporządzeniu opinii biegłego sądowego z zakresu naliczania wynagrodzeń, tj. żądanie zapłaty normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wcześniej z tego tytułu powód domagał się jedynie dodatku – k. 191) oraz zwykłego wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2012 r. do czerwca 2013 r. (w pozwie powód zgłosił żądanie zapłaty zwykłego wynagrodzenia za okres jedynie od kwietnia 2012 r. do listopada 2012 r. z wyjątkiem lipca i września 2012 r.). Przedawnieniu uległy także rozszerzone, w stosunku do dotychczas zgłoszonych kwot, żądania dotyczące dodatku za pracę w porze nocnej za okres od grudnia 2012 r. do czerwca 2013 r. i samego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (w kwotach wskazanych w pkt I pisma z dnia 16 października 2017 r. wskazane są, na podstawie opinii biegłego sądowego, zarówno kwoty z tytułu normalnego wynagrodzenia jak i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych). Ww. żądania zostały zgłoszone w piśmie nadanym w polskiej placówce pocztowej w dniu 16 października 2017 r. Trzyletni termin przedawnienia w zakresie roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych upłynął, przy przyjęciu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, w zakresie roszczeń dotyczących okresu od marca do czerwca 2013 r. (roszczeń „najmłodszych”) z dniem 10 października 2016 r., a należności za wcześniejszy okres przedawniły się na analogicznych zasadach w jeszcze wcześniejszych okresach. Rozszerzone żądania zapłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nocnych przedawniało się z upływem dnia 10 lipca 2016 r. w stosunku do roszczeń za czerwiec 2013 r. (roszczeń „najmłodszych”), a należności za wcześniejszy okres przedawniły się na analogicznych zasadach również w jeszcze wcześniejszych okresach.

W konsekwencji Sąd uznał za nieprzedawnione wyłącznie żądania zgłoszone w pozwie oraz w piśmie procesowym, które zostało nadane w polskiej placówce pocztowej w dniu 9 lutego 2016 r.

Sądowi znany jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 r. (III PK 96/15), na który strona powodowa powołała się w odpowiedzi na zgłoszony w niniejszej sprawie zarzut przedawnienia, Sąd stoi jednak na stanowisku, iż wyrok ten nie może znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie. Teza tego wyroku wskazuje, iż wniesienie przez pracownika pozwu o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przerywa bieg terminu przedawnienia roszczeń, nawet jeżeli nastąpiło późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane w trakcie trwania stosunku pracy godziny nadliczbowe i ekwiwalentu za wszystkie dni niewykorzystanego do chwili ustania tego stosunku urlopu wypoczynkowego, ale podane przezeń kwoty należności mają orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne jest zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pracodawcę i zasięgnięcia opinii biegłego sądowego z zakresu płac. Jednocześnie Sąd Najwyższy podkreśla, że w takim przypadku kwotowe rozszerzenie w toku procesu roszczeń w zakresie przedmiotowych świadczeń nie stanowi zgłoszenia nowego żądania opartego na innej podstawie faktycznej lub wykraczającego poza podstawę wskazaną w pozwie, lecz jest

doprecyzowaniem żądania pozwu, którego rozmiary nie były możliwe do określenia w chwili wniesienia powództwa. W takiej sytuacji wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia roszczenia także dla kwoty, o jaką powód podwyższył swoje roszczenie w toku procesu (art. 295 §1 k.p. w zw. z art. 291 §1 k.p.). Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podkreśla, iż po pierwsze pismem z dnia 16 października 2017 r. rozszerzono powództwo o żądanie zapłaty wynagrodzenia za rok 2013 - pozew w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia odnosił się wyłącznie do okresu od maja do listopada 2012 r., a pismo z dnia 9 lutego 2016 r. w ogóle nie dotyczyło zwykłego wynagrodzenia – a zatem nie sposób przyjąć, by doszło tylko do kwotowego rozszerzenia tego żądania. Po drugie: w piśmie z dnia 16 października 2017 r. po raz pierwszy zgłoszono również żądanie zapłaty normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – profesjonalny pełnomocnik powoda na wyraźne pytanie Sądu oświadczył, że kwoty dochodzone w pozwie oraz w piśmie z dnia 9 lutego 2016 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dotyczą jedynie dodatku za pracę w nadgodzinach (k. 191), na co wskazywał zresztą sposób wyliczenia roszczenia podany w uzasadnieniu pozwu, w którym użyto sformułowania „dodatek 50%” i kwotę tego dodatku przemnożono przez ilość przyjętych godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych składa się z tzw. normalnego wynagrodzenia oraz dodatku, nie sposób zatem przyjąć, iż rozszerzenie powództwa w dniu 16 października 2017 r., które odnosiło się, przy przyjęciu kwot naliczonych przez biegłego, do łącznego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe składającego się z dwóch ww. składników, dotyczyło już zgłoszonego żądania, skoro wcześniej powód domagał się jedynie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Po trzecie: w niniejszej sprawie nie występowała sytuacja, w której powód nie mógł od samego początku prawidłowo wyliczyć żądań zgłaszanych przed upływem okresu przedawnienia, a następnie rozszerzanych kwotowo – skoro do wyliczeń biegłego ostatecznie przyjęto czas pracy wynikający wyłącznie z notatek powoda (którymi dysponował już w momencie wniesienia pozwu i zresztą na nich opierał swoje wyliczenia) i stawkę wynagrodzenia również wskazaną już w pozwie. Nie było zatem tak, by rozmiar wszystkich żądań powoda nie był możliwy do określenia w chwili wytaczania powództwa. Odnosi się to również do żądania zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej, którego wysokość ustalana jest odgórnie ww. rozporządzeniami Rady Ministrów. Po czwarte: w sprawie, do której odnosił się Sąd Najwyższy pracownik występował samodzielnie, a w niniejszej sprawie był reprezentowany od samego początku procesu przez profesjonalnego pełnomocnika, który dysponując notatkami na temat czasu pracy, stawką godzinową oraz załączonymi do pozwu przelewami, z których wynika, jakie kwoty powód otrzymał w związku ze świadczeniem pracy, nie miał żadnych przeszkód, by od razu w pozwie (a w każdym razie przed upływem terminu przedawnienia) sprecyzować i zgłosić wszystkie żądania odnośnie należności powoda. Sąd Najwyższy konstruując ww. tezę wprost odniósł się do sytuacji osoby działającej bez profesjonalnego pełnomocnika podnosząc w uzasadnieniu wyroku, iż pracownik działający bez profesjonalnego pełnomocnika, nie mając dostępu do dokumentacji pracowniczej (zwłaszcza gdy nie jest ona prowadzona przez pracodawcę) i nie posiadając odpowiedniej wiedzy prawnej, nie jest na ogół w stanie samodzielnie obliczyć z całą precyzją wysokości przysługujących mu świadczeń, zwłaszcza gdy mają one charakter okresowy i dotyczą ponad dwuletniego okresu trwania zatrudnienia. Sytuacja taka w niniejszej sprawie nie miała miejsca. Po piąte: należy również zwrócić uwagę na wywód, jaki poczynił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przedmiotowego wyroku. W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy przywołał bowiem dwa wyroki Sądu Najwyższego (z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06 oraz z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10), w których wskazano, iż wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu, ponieważ sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie (art. 321 §1 k.p.c.). W wyrokach tych akcentowano również, iż przerwanie biegu przedawnienia następuje przez wytoczenie powództwa spełniającego wymagania określone w art. 187 §1 k.p.c., na które składa się m.in. dokładnie określone żądanie o zapłatę określonej kwoty, a pozew, w którym powód nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem (pozew zawierający świadome lub nieświadome ograniczenie żądania) nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczeń w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu. Ryzyko związane z dochodzeniem jedynie części przysługującego powodowi roszczenia obciąża jego samego. Decydując się na dochodzenie roszczenia jedynie w części, wierzyciel musi pamiętać o tym, że wytoczenie powództwa przerywa bieg terminu przedawnienia jedynie do tej części wierzytelności, której dochodzi pozwem. W stosunku do pozostałej części roszczenie może ulec przedawnieniu, jeżeli zostanie ona zgłoszona dopiero w toku postępowania. Sąd Najwyższy orzekający w sprawie, na którą powołuje się powód, choć wskazał, że nie neguje prawidłowości poglądów zawartych w zacytowanych przez siebie (i przytoczonych również powyżej) innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, to jednocześnie zaznaczył, że rozszerzenie powództwa na nowe roszczenie trzeba odróżnić od zmiany

wysokości dochodzonego świadczenia dokonywanej w ramach roszczenia dochodzonego pierwotnie. Jednocześnie jako przykłady takich zachowań podał wyłącznie zmianę wysokości cen w toku postępowania i związaną z tym potrzebę ustalenia odszkodowania według cen z daty wyrokowania (art. 363 §2 k.c.) oraz sytuację, w której podwyższenie żądania odszkodowania nastąpiło wskutek – opartych na wycenie biegłego – ustaleń sądu dotyczących wysokości szkody i to w sytuacji, gdy szkoda była niemożliwa do określenia w chwili wnoszenia pozwu. Sąd Najwyższy stwierdził, iż w takiej sytuacji nie mamy do czynienia z ograniczeniem roszczeń odszkodowawczych do kwot oznaczonych w pozwie, a więc dochodzonych jedynie w części. W ocenie Sądu rozstrzygającego niniejszą sprawę o ile można zgodzić się z wywoływaniem Sądu Najwyższego odnośnie dwóch ww. przykładów, o tyle niezrozumiałe jest sformułowanie tego Sądu, iż taka sytuacja zachodziła również w sprawie, w której orzekał, a która dotyczyła wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za urlop. Abstrahując już jednak od koncepcji przyjętej w omawianej przez Sąd Najwyższy sprawie (szczegółowa jej analiza wydaje się wykraczać poza potrzeby rozstrzygnięcia niniejszego procesu), raz jeszcze podkreślenia wymaga, iż nawet przy założeniu jej trafności, w niniejszej sprawie powód reprezentowany od samego początku przez profesjonalnego pełnomocnika, dysponującego wiedzą na temat ustalonej stawki godzinowej (którą zresztą przyjął do swoich obliczeń wskazanych w pozwie) i informacjami o czasie pracy powoda na podstawie jego dokładanych notatek dotyczących każdego dnia pracy, niewątpliwie miał możliwość zgłoszenia w pozwie (a w każdym razie przed nadejściem terminu przedawnienia) wszystkich żądań, które ostatecznie zostały ustalone przez biegłego w oparciu o dane, którymi powód dysponował w momencie wytaczania powództwa.

W związku z poczynionymi powyżej rozważaniami w punkcie I wyroku Sąd zasądził na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (w istocie jest to kwota dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jak wskazano powyżej żądanie zapłaty normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uległo przedawnieniu) za rok 2012 kwoty, jakich powód domagał się w pozwie, a za rok 2013 kwoty, jakich powód domagał się w piśmie procesowym z dnia 9 lutego 2016 r. – Sąd zsumował przy tym kwoty 952 zł i 1.011,50 zł do kwoty 1963,50 zł albowiem odnosiły się do tego samego okresu od stycznia do marca 2013 r. oraz kwoty 1.088 zł i 1.156 albowiem odnosiły się do tego samego okresu od kwietnia do czerwca 2013 r. Zgodnie z żądaniem pozwu kwoty odnoszące się roku 2012 zostały zasądzone w kwotach netto, a do roku 2013 w kwotach brutto. Żadna z tych kwot nie przekraczała szczegółowo wskazanych powyżej należności wyliczonych z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w opinii biegłego sądowego, która nie była kwestionowana przez stronę pozwaną. Z uwagi na ww. trzymiesięczny okres rozliczeniowy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało zasądzone za okres od kwietnia do czerwca 2012 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 r., za okres od lipca do września 2012 r. od dnia 11 października 2012 r., a za okres od października do grudnia 2012 r. od dnia 11 stycznia 2013 r. Należności za 2013 r. (dwie kwoty, albowiem powód za rok 2013 rozszerzył powództwo poprzez podanie kwot za trzymiesięczne okresy rozliczeniowe) zasądzono natomiast z odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 r. (za okres od stycznia do marca 2013 r.) i od 11 lipca 2013 r. (za okres od kwietnia do czerwca 2013 r.), a zatem zgodnie z żądaniem powoda. Podstawę żądania zasądzenia odsetek stanowił art. 481 §1 i 2 k.c. (mający w niniejszej sprawie zastosowanie na mocy art. 300 k.p.), w myśl którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi, przy czym jeżeli stopa odsetek nie była oznaczona należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej NBP i 5,5 punktów procentowych.

W punkcie II wyroku Sąd zasądził na rzecz powoda należności z tytułu dodatku za pracę w godzinach nocnych. Dodatek za 2012 zasądzono, zgodnie z żądaniem pozwu w kwotach netto, a za 2013 r. w kwotach brutto (biegły wyliczył na zobowiązanie Sądu wysokość dodatku w kwocie netto i brutto). Dodatek za 2012 r. zasądzono w kwotach wyliczonych przez biegłego sądowego, którego wyliczenia nie były kwestionowane przez powoda (odnośnie dodatku za grudzień 2012 r. Sąd sam dokonał przeliczenia wartości brutto na netto, albowiem w tym jednym przypadku biegły zaniechał tego wyliczenia – wskazana przez biegłego kwota 189,46 zł brutto to kwota 163,08 zł netto), który domagał się w pozwie dodatków w wysokościach o kilkanaście lub kilkadziesiąt złotych wyższych niż te przyjęte przez biegłego sądowego. Jak wskazano już powyżej biegły wyliczając dodatek za pracę w porze nocnej za 2013 r. winien przyjąć do podstawy wyliczeń kwotę minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1.600 zł, a omyłkowo przyjął kwotę 1.680 zł, co wymagało przeliczenia przez Sąd kwot tego dodatku za 2013 r. - kwoty wskazane w stanie faktycznym, a odnoszące się do dodatku

za pracę w godzinach nocnych za poszczególne miesiące zostały wyliczone w ten sposób, iż kwotę 1.600 zł podzielono przez godzin pracy w danym miesiącu (w styczniu 176, w lutym 160, w marcu 168, w kwietniu 168, w maju 160 i w czerwcu 160) i tak uzyskane kwoty stawek godzinowych (w styczniu 9,09 zł, w lutym 10 zł, w marcu i kwietniu 9,52 zł, a w maju i czerwcu 10 zł) pomnożono razy 20%, a następnie przemnożono przez wskazaną przez biegłego ilość pracy godzin powoda w nocy (w styczniu 80, w lutym 112, w marcu 104, w kwietniu 96, w maju 88 i w czerwcu 88). W przypadku dodatku za styczeń i luty 2013 r. powód domagał się należności niższych niż należne (domagał się odpowiednio kwot: 131,04 zł i 196 zł, a należało mu się 145,54 zł i 224 zł) i Sąd, który jest związany żądaniem i nie może zasądzać kwot wyższych niż te, o które wnosi same strona, zasądził te należności za te miesiące zgodnie z żądaniem pozwu. Za marzec, kwiecień i za czerwiec 2013 r. powód prawidłowo obliczył wysokość dodatku i za te miesiące zostały na jego rzecz zasądzone kwoty przez niego zgłoszone. Natomiast za maj 2013 r. powód domagał się dodatku w zawyżonej kwocie 224 zł, podczas gdy z ww. wyliczeń Sądu wynika, iż należność z tego tytułu winna wynosić 176 zł (przy wynagrodzeniu 1600 zł brutto i 160 godzinach pracy stawka za godzinę pracy wynosi 10 zł, a 20% z tej kwoty to 2 zł – po pomnożeniu przez 88 godzin nocnych daje 176 zł). Odsetki od poszczególnych dodatków zasądzono, na podstawie ww. art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., od 11 dnia następnego miesiąca w stosunku do miesiąca, za który dodatek był należny.

W punkcie III wyroku Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę 762,96 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop staje się wymagalne w dniu ustania stosunku pracy, powód jednak domagał się odsetek od daty późniejszej, tj. od dnia 3 maja 2014 r. i od tej też kwoty, na podstawie ww. art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzono odsetki.

W punkcie IV wyroku Sąd umorzył postępowanie w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w pozostałym zakresie, albowiem powód, na wyraźne zobowiązanie Sądu odnośnie zakresu wysokości żadanego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (k. 327 w zw. z k. 270-271) oświadczył, iż cofa pozew i zrzeka się roszczenia ponad kwotę 762,96 zł (początkowo powód dochodził kwoty 3.362,65 zł, a biegły wyliczył należność na kwotę 732,96 zł za 1 dzień, a nie za sporny okres). Podstawę umorzenia powództwa w tym zakresie stanowił art. 355 §1 k.p.c., w myśl którego Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew, co miało miejsce w niniejszej sprawie wobec cofnięcia powództwa i zrzeczenia się roszczenia przez profesjonalnego pełnomocnika powoda.

W punkcie V wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie przedawnionego wynagrodzenia zwykłego za okres od grudnia 2012 r. do czerwca 2013 r., przedawnionego roszczenia o zapłatę normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, częściowo przedawnionego (w zakresie wskazanym powyżej) żądania dotyczącego dodatku za pracę w porze nocnej za okres od grudnia 2012 r. do czerwca 2013 r. i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres – do rozszerzenia powództwa w tym zakresie doszło w dniu 16 października 2017 r. Ponadto oddalenie powództwa dotyczyło - w zakresie roszczeń nieprzedawnionych – odsetek w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za rok 2012 r. (powód domagał się za ten okres odsetek za każdy miesiąc bez uwzględnienia trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, który z kolei uwzględnił w roku 2013) oraz zwykłego wynagrodzenia za pracę zgłoszonego jeszcze w pozwie za okres od maja do listopada 2012 r. (z wyjątkiem lipca i września 2012 r.). Odnośnie tego ostatniego roszczenia, tj. żądania zapłaty zwykłego wynagrodzenia Sąd, na podstawie opinii biegłego sądowego, ustalił, iż powód należności z tego tytułu już otrzymał. Biegły wskazał bowiem, iż w związku z wykonywaniem przez powoda pracy otrzymał on łącznie kwotę 27.666,14 zł (34.659,44 zł brutto), a za pracę w całym spornym okresie tytułem zwykłego wynagrodzenia powinien otrzymać 21.036 zł netto (28.764,17 zł brutto). Niewątpliwie w uiszczonej kwocie mieściło się zatem również nieprzedawnione zwykłe wynagrodzenie za pracę w kwocie 1.729,96 zł (na taką kwotę opiewało łącznie wynagrodzenie z pozwu, a należności które powód otrzymał w poszczególnych spornych miesiącach wynosiły za maj 2012 r. 2.126,66 zł netto, za czerwiec 2012 r. – 2.125,66 zł netto, za sierpień 2012 r. – 2.088 zł netto, za październik – 2.469 zł netto, a za listopad 2.072 zł netto). Sąd przyjął również, iż brak jest podstaw, by całą ww. uiszczoną na rzecz powoda kwotę zaliczyć na inne świadczenia niż te dochodzone tytułem zwykłego wynagrodzenia, albowiem skoro pozwana spółka kwestionowała istnienie stosunku pracy, to niewątpliwie nie wypłacała tych należności tytułem zasądzonych w wyroku

nieprzedawnionych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i zasądzonych w wyroku nieprzedawnionych dodatków za pracę w porze nocnej (instytucja godzin nadliczbowych i związany z tym dodatek do wynagrodzenia, jak i dodatek za pracę w porze nocnej związany jest bowiem z istnieniem stosunku pracy). Różnica między kwotą 27.666,14 zł netto a kwotą 21.036 zł netto mogłaby być ewentualnie zaliczona na poczet normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (skoro pozwana spółka miała płacić za każdą godzinę pracy, nawet jeżeli nie traktowała jej jako godziny nadliczbowej), ale jak już wskazano powyżej roszczenie powoda z tytułu normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uległo przedawnieniu jako zgłoszone dopiero w dniu 16 października 2017 r.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Powód ostatecznie zgłosił żądania, które opiewały na łączną kwotę 53.258,55 zł, na którą składały się następujące kwoty: 41.797,21 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, 1.729,96 zł tytułem wynagrodzenia za rok 2012, 1.563,92 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych za rok 2012, 4.804,81 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę nocy za rok 2013 (powód podzielił łączne kwoty z obu tych tytułów wskazane w piśmie z dnia 16 października 2017 r. – k. 271 na oba tytuły, na zobowiązanie Sądu, w piśmie z dnia 20 marca 2018 r. – k. 299-300, przy czym łączna kwota z obu tytułów to dalej 4.804,81 zł) oraz 3.362,65 zł tytułem ekwiwalentu za urlop (kwota ta została następnie w związku z częściowym cofnięciem pozwu i zrzeczenia się roszczenia – ograniczona do kwoty 762,96 zł, co nie ma znaczenia dla rozliczenia kosztów procesu, albowiem należy przyjąć, że w zakresie cofniętego powództwa powód sprawę przegrał). Na rzecz powoda zasądzono łącznie kwotę 12.284,92 zł, co oznacza, że powód wygrał proces w 22%, a w 78% go przegrał.

W niniejszej sprawie obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników – powód przez adwokata, a pozwana spółka przez radcę prawnego. Z uwagi na datę wniesienia pozwu zastosowanie w niniejszej sprawie znajdują Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz zawierające, odnośnie wysokości stawek, analogiczne regulacje Rozporządzenie z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustalonego z urzędu. W §4 ust. 2 obu tych Rozporządzeń umieszczono zapis, iż w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczania opłat bierze się pod uwagę wartość zmienioną poczynając od następnej instancji. Kwota, której powód domagał się w pozwie nie przekraczała 50.000 zł, a zatem w myśl §6 pkt 5 w zw. z §12 ust. 1 pkt 2 (w przypadku wynagrodzeń adwokackich) lub w zw. z §11 ust. 1 pkt 2 (w przypadku wynagrodzeń radcowskich) wynagrodzenie pełnomocnika winno wynosić przy całkowitym wygraniu sprawy 1.800 zł. Do ustalenia proporcji wygrania sprawy należy przyjąć kwotę ostatecznie zasądzonego żądania w stosunku do kwoty wszystkich dochodzonych żądań i tak też uczyniono powyżej ustalając, iż powód wygrał proces w 22%. Powód winien zatem zwrócić stronie pozwanej kwotę 1.404 zł (78% z 1.800 zł), a pozwana powodowi kwotę 386 zł (22% z 1.800 zł) – w konsekwencji zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.008 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (1404 zł – 386 zł).

W punkcie VII wyroku Sąd, w trybie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, obciążył stronę pozwaną nieuiszczoną opłatą od pozwu w wysokości 5% wartości zasądzonego roszczenia, czyli kwotą 615 zł oraz częścią wynagrodzenia należnego biegłemu sądowemu z tytułu sporządzonej w sprawie opinii, tj. kwotą 295,40 zł stanowiącą 22% (w takim procencie pozwana spółkę sprawę przegrała) z przyznanej tytułem wynagrodzenia kwoty 1.342,74 zł.

Stosownie do treści art. 477² k.p.c., zgodnie z którym sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd – w punkcie VIII wyroku - nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.111,65 zł (taka kwota miesięcznego wynagrodzenia została wskazana przez biegłego i nie była przez strony kwestionowana).

ZARZĄDZENIE

1. (...);

2. (...);

3. (...);

9 kwietnia 2019r.