

Sygn. akt VI Pa 133/22

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2023 r.

Sąd Okręgowy (...) VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSO Anna Łączna

Sędziowie: SSO Agnieszka Klafetka

SSO Andrzej Stasiuk

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym

w dniu 29 maja 2023 r. w S.

sprawy z powództwa W. Ł. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum (...)IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 sierpnia 2022 r. sygn. akt IX P 25/19

I. oddała apelację;

II. zasądza od powoda W. Ł. (1) na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością W. kwotę 1 350 zł (jednego tysiąca trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Klafetka SSO Anna Łączna SSO Andrzej Stasiuk

Sygn. akt VI Pa 133/22

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 wniosek 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 wierzytelności 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 (...) VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2022 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum (...), IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda W. Ł. (1) kwotę 4 618,69 zł (cztery tysiące sześćset osiemnaście 69/100 złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot: 452,83 zł od dnia 11 grudnia 2012 r., 522,40 zł od dnia 11 stycznia 2013 r., 82,64 zł od dnia 11 lutego 2013 r., 239,06 zł od dnia 11 marca 2013 r., 354,17 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r., 437,65 zł od dnia 11 maja 2013 r., 440,94 zł od dnia 11 czerwca 2013 r., 273,59 zł od dnia 11 lipca 2013 r., 746,41 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r., 747,73 zł od dnia 11 września 2013 r., 321,28 zł od dnia 11 października 2013 r. do dnia zapłaty (pkt. I wyroku), w pozostałym zakresie oddalając powództwo (pkt. II wyroku), zasądził od powoda W. Ł. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 3 929,74 zł (tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 700 zł (pkt. IV wyroku).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

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).

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 zlecone 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.

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 (...)) 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, przenosił pieniądze. Jeżeli kwota przewożonych pieniędzy przekracza limit wynikający z rozporządzenia – składy załogi powinny być trzyosobowe, a wtedy trzecia osoba powinna zajmować się jedynie przenoszeniem 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 z 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 przenoszącego wartości pieniężne (czynności w ramach umowy zlecenia). Czynności te były wykonywane równolegle. W trakcie całego dnia pracy W. Ł. (1) kierował pojazdem i przenosił 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.

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,

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 powodowi W. Ł. (1) 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.

Pismem z dnia 31 grudnia 2014 r. W. Ł. (1) wniósł do Sądu Rejonowego dla (...) VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wniosek o zażalenie (...) 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 zażalania, które nie zakończyło się zawarciem ugody.

Pismem z dnia 30 października 2015 r. W. Ł. (1) wniósł do Sądu Rejonowego dla (...) VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wniosek o zażalenie (...) 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 zażalania, które nie zakończyło się zawarciem ugody.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo w znacznej mierze nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy uznał żądanie pozwu jedynie w zakresie żądania wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych co do kwoty 4 618,69 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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.

Wskazując na powyższe Sąd I instancji uznał, iż 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. Sąd Rejonowy wskazał, iż powód w dniu 31 grudnia 2014 r. wniósł jednak do Sądu Rejonowego dla (...)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.

Wskazując na powyższe, Sąd Rejonowy uznał, iż wbrew stanowisku pozwanego, zawezwanie do próby ugodowej skutecznie doprowadziło do przerwania biegu przedawnienia w niniejszej sprawie. Sąd I instancji przytoczył art. 295 § 1 pkt 1 k.p. w myśl którego 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.). Sąd Rejonowy uznał, iż 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. Podniósł, iż 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 odmiennie okresy, to jest od listopada 2012 r. do września 2013 r. (wymagalne od 10 grudnia 2012 r. do 10 października 2012 r.). Sąd Rejonowy podniósł, iż w niniejszej sprawie powód dochodzi jedynie roszczeń objętych drugim zawezwaniem do próby ugodowej.

W tym zakresie Sąd Rejonowy zauważył, 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 określoną.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż 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, równolegle obok stosunku pracy na stanowisku konwojenta, istniał dodatkowy stosunek pracy w okresie od 2 listopada 2012 r. na stanowisku osoby transportującej/przenoszącej wartości, Sąd Rejonowy wskazał, iż 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 I instancji, 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 żądaniem 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.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż 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. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, iż 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.

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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.

W tym zakresie Sąd I instancji podniósł, iż 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).

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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 krótkotrwałych - 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. Sąd rejonowy wskazał, iż w rozpoznawanej sprawie 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. Sąd Rejonowy podniósł, iż 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, równoległe. Również dla przełożonych nie było możliwe praktyczne oddzielenie 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.)

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż 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 godzinnego 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. Sąd Rejonowy zauważył, 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.).

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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.

Wskazując na powyższe, Sąd Rejonowy uznał, iż 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.

Dalej Sąd I instancji wskazał, iż skoro 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 zaś zasadność żądania dotyczącego wypłaty wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w nadgodzinach Sąd Rejonowy wskazał, 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 Rejonowy 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. W tym zakresie Sąd I instancji przypomniał, 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.

Sąd Rejonowy odnotował przy tym, 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 Sąd do prostego potrącenia nadpłaty. Powyższe było by bowiem sprzeczne z regułami, o których mowa w art. 87 k.p.

Sąd Rejonowy 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 I instancji posiłkował się opinią biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, która w ocenie Sądu była rzetelna, fachowa i miarodajna. Sąd Rejonowy uznał, iż 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 średniotygodniowych. 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 średniotygodniowe 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 Rejonowy 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 orzekł 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, uiścił 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 Rejonowy 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.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając go w części co do punktu II i III. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez ustalenie niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, że 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, gdy w rzeczywistości wysokość tego dodatku była wyższa, ale jego ustalenie wymagało przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego po zmianie założeń do takiej opinii oraz nieustalenia zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy rzeczywistego czasu powoda, wynagrodzenie zasadnicze powoda składało się z stałego wynagrodzenia miesięcznego 1700 złotych miesięcznie i stawki godzinowej w wysokości 13,30 złotych za każdą godzinę pracy.

2. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 13 k.p., art. 80 k.p. w związku z art. 78 § 1 k.p., art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie.

Wskazując na powyższe zarzuty, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie zgodnie z żądaniem pozwu i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z właściwymi przepisami.

Uzasadniając apelację powód wskazał, iż podstawą rozstrzygnięcia było przyjęcie przez sąd, że wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiła suma wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę (stawka miesięczna 1700 złotych) oraz z umowy zlecenia (stawka godzinowa 13,30 złotych) oraz, że powód otrzymał normalne wynagrodzenie za przepracowanie godziny, czemu sąd pierwszej instancji dał wyraz w postanowieniu o dopuszczaniu dowodu z opinii biegłego dnia 2 marca 2021 roku. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że sąd takie założenia, a w konsekwencji rozstrzygnięcie oparł na poglądzie Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 12 kwietnia 2018 roku w sprawie II PK 32/17 zgodnie z którym „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 KP 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, podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę”. W ocenie powoda odnośnie sentencji powyższego wyroku do stanu faktycznego niniejszej sprawy jest nieuzasadnione. O ile bowiem w stanie faktycznym, który doprowadził do wydania ww. wyroku, celem pracodawcy zawarcia z pracownikiem umowy zlecenia było obejście przepisów prawa pracy w szczególności w zakresie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentów za urlop, wynagrodzenia urlopowego, ale powód zarówno w ramach umowy o pracę jak i umowy zlecenia zobowiązał się do wykonywania tych samych czynności. W niniejszej sprawie natomiast cel zawarcia umowy był bardziej złożony:

1. zawarcie umowy zlecenia miało pozwolić pracodawcy uniknąć wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej za pracę wykonywaną przez powoda jako konwojenta;
2. zawarcie umowy zlecenia miało na celu powierzenie powodowi dodatkowego zakresu obowiązków serwisanta-spedytora za dodatkowym wynagrodzeniem
3. zawarcie umowy zlecenia miało na celu rozwiązanie problemu braku pracowników po stronie pozwanego.

Powód podniósł dalej, iż zgłosił się do pozwanej celem zatrudnienia na podstawie znajdującej się w aktach sprawy oferty zatrudnienia na stanowisku konwojent. Ponadto zgodnie ze znajdującym się w aktach osobowych zakresem obowiązków, który stanowił pewien szablon dla wszystkich stanowisk związanych z transportem wartości pieniężnych, pozwana wyodrębniła 3 odrębne stanowiska każde z odrębnym zakresem obowiązków:

1. Członka grupy konwojowej (kierowcy)
2. Członka grupy konwojowej (serwisanta)
3. Pracownika, któremu powierzono czynności obsługowe

Powód wskazał, iż podpisując umowę o pracę, do której to pracy zgłosił się na skutek ogłoszenia pozwanej woli zatrudnienia konwojentów, zgodził się na wykonywanie tylko i wyłącznie pracy konwojenta za wynagrodzeniem w wysokości 1700 złotych miesięcznie, a pozwana mogła wymagać od powoda tylko i wyłącznie wykonywania pracy konwojenta. Okoliczności zawarcia umowy nie wskazują, że powód godził się na to, by wykonywać jakiegokolwiek dodatkowe obowiązki w ramach tego samego wynagrodzenia. Dopiero z chwilą zawarcia umowy zlecenia z 2 listopada 2012 roku powód zgodził się przyjąć dodatkowy zakres obowiązków polegający na przenoszeniu /transportowaniu wartości pieniężnych za dodatkowym wynagrodzeniem w wysokości 13,30 złotych za godzinę.

Powód przywoła w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2013 roku, I PK 158/12, zgodnie z którym stałe powierzenie pracownikowi dodatkowych obowiązków, niemieszczących się w zakresie obowiązków umownych, bez jego pisemnej zgody, uzasadnia roszczenie o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia. Nie stoi temu na przeszkodzie brak wyraźnego przepisu płacowego. Brak dodatkowego wynagrodzenia nie odpowiada bowiem kryteriom wynagrodzenia godziwego (art. 13 k.p.), wynagrodzenia za pracę rzeczywiście wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.) oraz odpowiadają tego rodzajowi wykonanej pracy z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Nawet jednak, gdyby takiego dodatkowego wynagrodzenia nie ustalono w umowie zlecenia powodowi należałoby się dodatkowe wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowej pracy i przejęcie dodatkowych obowiązków, a także dodatkowego zakresu odpowiedzialności.

Powód podkreślił, iż stan faktyczny sprawy I PK 158/12 był bardzo zbliżony do realiów niniejszej sprawy, a różnica polegała na tym, że pracownikowi z sprawie I PK 158/12 powierzono dodatkowe obowiązki, ale nie podniesiono wynagrodzenia, a więc problemem było też ustalenie wysokości tego wynagrodzenia przy braku postanowień umownych czy wynikających z wewnętrznego prawa pracy. Taki problem w niniejszej sprawie nie występuje, gdyż powód miał ustaloną wysokość wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych obowiązków.

Powód wskazał nadto, iż z uwagi na to, że przez cały czas pracy wykonywał zarówno obowiązki konwojenta oraz osoby przenoszącej/transportującej wartości powinien otrzymywać wynagrodzenie na normę czasu pracy ustaloną jako suma dwóch składników- stałego wynagrodzenia miesięcznego 1700 złotych oraz 13 30 złotych za każdą godzinę pracy. Podkreślił przy tym, iż żaden przepis prawa pracy nie zabrania ustalenia wynagrodzenia jednocześnie w stawce miesięcznej i godzinowej. Według takiego założenia powinny więc także zostać obliczone niewypłacone powodowi składniki wynagrodzenia jak dodatek za prace w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie za nadgodziny. Fakt, że pozwana wypłacała wynagrodzenie powodowi bez uwzględnienia zapisów zawartych umów nie świadczy o tym, że ustalenia stron były takie jak przyjął sąd pierwszej instancji, ale o tym, że pozwana nie wywiązywała się z zawartej umowy.

Jednocześnie powód podkreślił, że na podstawie art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp sąd powinien uwzględnić, że powód zgłosił pozwanej chęć podjęcia pracy jako konwojent i tylko taką pracę był gotowy wykonywać za 1700 złotych miesięcznie, a dodatkowe obowiązki zgodził się wykonywać za dodatkowym wynagrodzeniem godzinowym. Koresponduje to zresztą z ustaleniami sądu, że pozwana stworzyła mechanizm obchodzenia przepisów prawa pracy m. in. z uwagi na braki kadrowe, co implikuje wniosek, że gdyby tych braków nie było to zatrudniałaby załogi 3 osobowe i każdej z tych osób płaciłaby wynagrodzenie w wysokości 1700 złotych plus dodatki za pracę w nadgodzinach i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy.

Wskazując na powyższe, powód uznał, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

W odpowiedzi na odwołanie strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się nieuzasadniona.

W obecnie obowiązującym modelu postępowania cywilnego postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia są wyczerpujące. Sąd I instancji wyjaśnił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności i prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Swoje ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Z poprawnie dokonanej analizy dowodów, wywiódł prawidłowe wnioski, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu pierwszej instancji uznał i przyjął jako własne.

W realiach przedmiotowej sprawy powód domagał się ustalenia, iż pomiędzy nim a pozwaną istniał równoległe, obok stosunku pracy potwierdzonego umową o pracę z dnia 31 października 2012 roku, dodatkowy stosunek pracy, w istocie domagając się zasądzenia kwot odpowiadających drugiemu wynagrodzeniu za pracę i związanych z tym innych uprawnień takich jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy żądanie powoda dotyczące ustalenia równoległego stosunku pracy było niezasadne. Zawarcie umowy zlecenia nie skutkowało nawiązaniem przez strony nowego stosunku prawnego, zaś zawarta przez strony umowa, nazwana umową zlecenia, w istocie była umową czasowo uzupełniającą umowę o pracę. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału, u strony pozwanej występowały braki kadrowe w związku z czym zmuszona była zawierać ze swoimi pracownikami, w szczególności z tymi zatrudnionymi, jak powód na stanowisku konwojenta, dodatkowe umowy. Niezależnie jednak od zawarcia dwóch umów, powoda funkcjonalnie i organizacyjnie łączył z pozwaną spółką jeden stosunek pracy w ramach którego równocześnie wykonywał obowiązki konwojenta i osoby przenoszącej wartości pieniężne. Skoro zatem, jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy, powoda z pozwaną łączył jeden stosunek pracy, zasadne okazało się jedynie roszczenie powoda co do kwot dodatku wynagrodzenia za godziny nadliczbowe bez normalnego wynagrodzenia. To bowiem zostało mu wypłacone w ramach realizacji umowy zlecenia. Z tego samego względu, powodowi przysługiwał jeden urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym na podstawie art. 154 k.p. W tej sytuacji, niezasadne okazało się żądanie powoda o zasądzenie kwoty 1 941,80 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie 170 § 1 k.p.

Zasadne okazało się natomiast roszczenie powoda o wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, które zostało mu wypłacone w ramach realizacji umowy zlecenia. W sytuacji bowiem gdy czynności z umowy zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, podstawą obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowie o pracę. Z tego też względu prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, iż stawka godzinowa z umowy o pracę wynosiła 10,63 zł przy przyjęciu wynagrodzenia w kwocie 1 700 zł, przy średnim wymiarze czasu pracy 160 godzin miesięcznie. Stawka godzinowa przyjęta w umowie zlecenia w kwocie 13,30 zł przekraczała średnią stawkę godzinową wynikającą z umowy o pracę. W tej sytuacji, słusznie Sąd I instancji uznał, iż kwoty wypłacone na poczet

„umowy zlecenia” zostały zaliczone na poczet dochodzonych przez powoda świadczeń jako normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczonych.

Podkreślić przy tym należy, iż powód nie przedłożył w tym zakresie żadnych dowodów, które pozwoliłyby na precyzyjne ustalenie liczby godzin przekraczających normy średniotygodniowe uprawniające do wypłaty wynagrodzenia w stawce 100 %. Z tego też względu Sąd Rejonowy ustalając kwotę należnego powodowi dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych posiłkował się opinią biegłej z zakresu rachunkowości, w której to biegła wobec braku szczegółowych harmonogramów czasu pracy i list obecności ustaliła powodowi dodatek na poziomie 50 % za wszystkie godziny nadliczbowe. Słusznie wskazał Sąd Rejonowy, iż wobec jednoznacznego stanowiska biegłej w II wariantcie opinii przedstawionym w opinii uzupełniającej, w którym biegła przyjęła, że ilość godzin pracy nadliczbowej wynosi tyle, ile wynikało to z rachunku do umowy zlecenia albo z przelewu wynagrodzenia z tytułu zlecenia, nie było potrzeby dalszego dopuszczania dowodu z opinii uzupełniającej. Z materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy bez zaoferowania nowych dowodów, nie sposób było wysnuć wniosków odmiennych, co skutkowało uznaniem, że dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii ponownie na tą okoliczność byłoby niecelowe. Istotnym przy tym pozostaje, iż powód w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym nie składał wniosku o przeprowadzenie opinii uzupełniającej na okoliczność wskazaną w apelacji. W tej sytuacji, nie było też podstaw do uwzględnienia spóźnionego wniosku powoda zawartego dopiero w apelacji.

Reasumując Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny sprawy, dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego jak również dokonał prawidłowej analizy i zastosowania prawa materialnego. Wydane w sprawie orzeczenie jest zatem w pełni prawidłowe i brak jakichkolwiek podstaw do jego zmiany bądź uchylenia. Złożona apelacja nie zawiera żadnych uzasadnionych zarzutów mogących wpłynąć na wzruszenie zaskarżonego orzeczenia i stanowi jedynie polemikę z wydanym rozstrzygnięciem, przy czym zarzuty w niej podniesione stanowią w istocie powielenie podnoszonej przez powoda argumentacji w toku postępowania pierwszoinstancyjnego.

Mając na uwadze powyższe argumenty Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

Wobec oddalenia apelacji, zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego instancji odwoławczej. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego na podstawie § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.), o czym orzeczono w punkcie II sentencji wyroku.

SSO Agnieszka Klafetka SSO Anna Łączna SSO Andrzej Stasiuk

VI Pa 133/22 Zarządzenie

1.odnotować;

2.odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć peł.powoda.

SSO Anna Łączna