

UZASADNIENIE

Powód B. K. w pozwie z 21 marca 2018 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej kwoty 4892,26 zł tytułem wynagrodzenia i dodatków związanych z pracą w godzinach nadliczbowych w okresie od 24 sierpnia 2015 r. do 8 marca 2016 r., a także tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanej w okresie od 24 sierpnia 2015 r. do 8 marca 2016 r. W tym okresie niemal każdego dnia świadczył dla pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych. Zazwyczaj zaczynał pracę o godzinie 6:50, a kończył o 17:00. Praca odbywała się w ramach realizacji harmonogramu, co znajdowało potwierdzenie w listach obecności. Strony rozliczały się miesięcznie. Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5843,90 zł. Wyrokiem z 31 maja 2017 r. Sąd Rejonowy S. (...) w S. (...) ustalił, iż strony łączył stosunek pracy. Pozwana nie udzieliła powodowi czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin. W odniesieniu do żądania zapłaty ekwiwalentu powód wskazał, że jeśli nawet danego dnia nie był zobowiązany do świadczenia pracy, to jego miesięczne wynagrodzenie było zmniejszane proporcjonalnie do liczby przepracowanych dni.

W piśmie z 18 czerwca 2015 r. powód wskazał, że dochodzi kwoty 2912,26 zł tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 1980 zł (247,50 zł x 8 dni).

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. podniosła zarzut niewłaściwości miejscowej sądu, wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pisma wskazano, że powód nie uzasadnił właściwości przemiennej sądu w niniejszej sprawie. Odnosząc się do treści żądania pozwu pozwana podniosła, że wyliczenia powoda w zakresie zasadniczego średniego miesięcznego wynagrodzenia na kwotę 5843,90 zł są całkowicie dowolne. Zgodnie z umową powód otrzymywał od pozwanej wynagrodzenie w kwocie 3000 zł powiększone o VAT. Powód samodzielnie odprowadzał składki na ubezpieczenia społeczne, a także doliczał do wynagrodzenia VAT. W ocenie pozwanej wynagrodzenie w stosunku pracy ustalone zostałoby między stronami na kwotę 3000 zł brutto. Pozwana wskazała, że kwoty wypłacone powyżej zasadniczego wynagrodzenia stanowiły wynagrodzenie za pracę w soboty, a także premie uznaniowe za wyniki sprzedaży.

Odnosząc się do kwestii ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pozwana wskazała, że powód wykorzystał łącznie 6 dni wolnych: 26 października 2015 r., 24 i 31 grudnia 2015 r., 8 stycznia 2016 r., 7 i 8 marca 2016 r. Wykorzystane dni wolne nie obniżyły wynagrodzenia zasadniczego powoda w kwocie 3000 zł brutto. W faktycznie otrzymywanych przez powoda wypłatach zawiera się zasadnicze wynagrodzenie za pracę (2156,72 zł netto), wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a także ekwiwalent za niewykorzystany urlop w kwocie 1898,04 zł za 11 dni (stawka dzienna 238,94 zł brutto).

W piśmie z 8 listopada 2018 r. powód wskazał, że niniejsza sprawa jest sprawą z zakresu prawa pracy, co implikuje konieczność zastosowania przepisów o postępowaniu odrębnym co do właściwości sądu. Wskazał, że wykonywał pracę w S.. W odniesieniu do wysokości wynagrodzenia podniósł, że zostało ono wyliczone na podstawie otrzymanych przelewów. Podał, że nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatkowe wynagrodzenie stanowiło premię za wyniki sprzedaży oraz prowizje od zwartych umów sprzedaży. Powód wskazał także, że nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu, a wolne od pracy stanowiło urlop bezpłatny.

W piśmie z 9 maja 2019 r. powód rozszerzył powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie:

- kwoty 11.005,96 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- kwoty 6653,39 zł tytułem dodatków związanych z pracą w godzinach nadliczbowych,

- kwoty 1980 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
- 948,84 zł tytułem wynagrodzenia za urlop.

Powód wskazał, że zasadniczą stawką wynagrodzenia była kwota 3000 zł netto, a zatem od kwoty 4210,18 zł brutto należy liczyć wynagrodzenie za pracę oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód wskazał, że we wrześniu 2015 r. przepracował 83 godziny w godzinach nadliczbowych, w tym z dodatkiem 50 % - 67 godzin, z dodatkiem 100 % - 16 godzin, w październiku 2015 r. 92 godziny nadliczbowe – w tym z dodatkiem 50 % - 69,5 godzin, z dodatkiem 100 % - 22,5 godziny, w listopadzie 2015 r. 74,5 godziny nadliczbowe, w tym z dodatkiem 50 % - 58,5 godziny, z dodatkiem 100 % - 16 godzin, w grudniu 2015 r. 56,5 godziny nadliczbowe, w tym z dodatkiem 50 % - 49,5 godziny, z dodatkiem 100 % - 7 godzin, w styczniu 2016 r. 64,5 godziny nadliczbowe, w tym z dodatkiem 50 % - 49,5 godziny, z dodatkiem 100% - 15 godzin, w lutym 2016 r. 62 godziny nadliczbowe, w tym z dodatkiem 50 % - 47 godzin, z dodatkiem 100 % - 15 godzin, w marcu 2016 r. 7 godzin nadliczbowych z dodatkiem 50%.

W piśmie z 8 lipca 2019 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści pisma wskazała, że zasadnicze wynagrodzenie powoda nie może być wyższe niż 3000 zł. Nadto podniosła zarzut przedawnienia roszczenia w części rozszerzonej.

W piśmie z 26 lipca 2019 r. powód wskazał, że rozszerzenie powództwa polegało jedynie na doprecyzowaniu kwoty dochodzonego roszczenia, a bieg przedawnienia co do dochodzonych roszczeń został przerwany z chwilą wniesienia pozwu w niniejszej sprawie.

W piśmie z 15 czerwca 2021 r. powód rozszerzył żądanie w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19.474,59 zł tytułem roszczeń związanych z pracą w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 3079,68 zł tytułem roszczeń za ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Sąd rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. zawarła z B. K. umowę o świadczenie usług na warunkach zlecenia, datowaną na 24 września 2019 r. Na mocy tej umowy B. K. zobowiązał się do prowadzenia sprzedaży towarów zleceniodawcy i wykonywania czynności związanych z obsługą klientów w oddziale zleceniodawcy w S.. W § 5 umowy strony postanowiły, że z tytułu wykonywania umowy zleceniodawca zapłaci zleceniobiorcy wynagrodzenie w wysokości 3000 zł za każdy miesiąc, które zostanie powiększone o należny VAT. Strony wskazały również, że mogą, biorąc pod uwagę należyte wykonywanie przez zleceniobiorcę obowiązków wynikających z umowy, ustalić wyższe wynagrodzenie. Podpisanie przez strony faktury wystawionej przez zleceniobiorcę za dany miesiąc na kwotę wyższą niż umówiona strony uznają za wyrażenie przez nie zgody na wypłatę zwiększonego wynagrodzenia.

Dowód: umowa datowana na 24 września 2015 r. – k. 105-107.

Wyrokiem z 31 maja 2017 r. w sprawie (...) Sąd Rejonowy S. (...) w S. (...) ustalił, że B. K. łączył z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. stosunek pracy w okresie od 24 sierpnia 2015 r. do 8 marca 2016 r. Wyrokiem z 14 lutego 2018 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację co do rozstrzygnięcia merytorycznego zawartego w powołanym orzeczeniu (zmianie uległy jedynie koszty procesu oraz koszty sądowe).

Dowód:

- wyrok Sądu Rejonowego z uzasadnieniem - k. 40-45,

- wyrok Sądu Okręgowego z uzasadnieniem - k. 46-57.

Powód, podobnie jak inni handlowcy wyjazdowi, niemalże codziennie pracował w godzinach nadliczbowych. Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z zakresu powierzonych mu zadań, a także sporządzonych

przez M. K. grafików. Obecność handlowców wyjazdowych była zatwierdzana przez pracowników pracujących na kasach.

Dowód:

- zeznania świadka W. S. - k. 138-139,
- zeznania świadka E. L. - k. 217-218,
- zeznania świadka G. O.- k. 139-141,
- grafiki - k. 177-179,
- zeznania B. K. - k. 263-264

B. K. przepracował od 24 do 31 sierpnia 2015 r. 61 godzin, przy czym wymiar czasu pracy proporcjonalnie do okresu jego zatrudnienia powinien wynieść 48 godzin. Wynagrodzenie za godzinę pracy wyniosło 18,75 zł (3000 zł / 160 h). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 243,75 zł (13 h x 18,75 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyniósł 121,87 zł (13 h x 18,75 zł x 50 %).

W okresie od 1 do 30 września 2015 r. B. K. przepracował 259 godzin przy normie czasu pracy 176 godzin, w tym dwukrotnie pracował po 8 godzin w sobotę. Wynagrodzenie za godzinę pracy wyniosło 17,04 zł (3000 zł / 176 h). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 1414,32 zł (83 h x 17,04 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyniósł 570,84 zł (67 h x 17,04 zł x 50 %), a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy 272,64 zł (17,04 zł x 16 h).

W okresie od 1 do 31 października 2015 r. B. K. przepracował 260 godzin, przy wymiarze czasu pracy 176 godzin, w tym dwukrotnie pracował w sobotę 8 godzin, a raz 6,5 godziny. Wynagrodzenie za godzinę pracy wyniosło 17,04 zł (3000 zł / 176 h). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 1431,36 zł (84 h x 17,04 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyniósł 523,98 zł (61,5 h x 17,04 zł x 50 %), a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy 383,40 zł (17,04 zł x 22,5 h).

W okresie od 1 do 30 listopada 2015 r. B. K. przepracował 234,5 godziny, przy wymiarze czasu pracy 160 godzin, w tym dwukrotnie pracował w sobotę po 8 godzin. Wynagrodzenie za godzinę pracy wyniosło 18,75 zł (3000 zł / 160 h). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 1396,87 zł (74,5 h x 18,75 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyniósł 548,43 zł (58,5 h x 18,75 zł x 50 %), a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy 300 zł (18,75 zł x 16 h).

W okresie od 1 do 31 grudnia 2015 r. B. K. przepracował 216,5 godziny przy wymiarze czasu pracy 168 godzin. Wynagrodzenie za godzinę pracy wyniosło 17,85 zł (3000 zł / 168 h). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 865,72 zł (48,5 h x 17,85 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyniósł 433,10 zł (48,5 h x 17,85 zł x 50 %).

W okresie od 1 do 31 stycznia 2016 r. B. K. przepracował 209,5 godzin, przy wymiarze czasu pracy 152 godziny, w tym dwukrotnie pracował w sobotę po odpowiednio 7 i 9 godzin. Wynagrodzenie za godzinę pracy wyniosło 19,74 zł (3000 zł / 152 h). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 1135,62 zł (57,5 h x 19,74 zł). Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyniósł 488,56 zł (49,5 h x 19,74 zł x 50 %), a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy 315,84 zł (19,74 zł x 16 h).

W okresie od 1 do 29 lutego 2016 r. B. K. przepracował 230 godzin, przy wymiarze czasu pracy 168 godzin, w tym dwukrotnie pracował w sobotę – odpowiednio 8 i 7 godzin. Wynagrodzenie za godzinę pracy wyniosło 17,85 zł (3000 zł / 168 h). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 1106,70 zł (62 h x 17,85 zł). Dodatek za pracę

w godzinach nadliczbowych wyniósł 419,47 zł (47 h x 17,85 zł x 50 %), a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia 40-godzinnej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy 267,75 zł (17,85 zł x 15 h).

W okresie od 1 do 8 marca 2016 r. B. K. przepracował 49 godzin (w tym 2 dni wolnego), podczas gdy norma czasu pracy wyniosła 48 godzin, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Godziny nadliczbowe zostały oddane czasem wolnym.

Dowód:

- opinia - k. 375-379,
- opinia uzupełniająca - k. 488-492,
- karty czasu pracy - k. 15-21, k. 18 akt sprawy (...).

B. K. wypłacono wynagrodzenie w następującej wysokości:

- we wrześniu 2015 r. 1230 zł,
- w październiku 2015 r. łącznie 4423,08 zł,
- w listopadzie 2015 r. łącznie 6150 zł,
- w grudniu 2015 r. łącznie 6243,48 zł,
- w styczniu 2016 r. łącznie 5166 zł,
- w lutym 2016 r. łącznie 6519 zł,
- w marcu 2016 r. łącznie 4703,52 zł,
- w maju 2016 r. 627,30 zł.

Na powyższe kwoty składało się wynagrodzenie zasadnicze (3000 zł) oraz prowizja. Wynagrodzenie było uzależnione od ilości przepracowanych godzin jedynie w ten sposób, że trzeba było przepracować minimum 220 godzin, aby dostać wynagrodzenie prowizyjne. Było ono jednak obliczane od zysku. Prowizja wynosiła około 10-11% wypracowanego zysku. Wysokość wynagrodzenia należnego B. K. była każdorazowo ustalana przez pracodawcę. Na tę kwotę była wystawiana faktura przez pracownika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O., którą B. K. podpisywał.

Dowód:

- potwierdzenia przelewów - k. 22-39,
- zeznania świadka G. O. - k. 139-141,
- zeznania świadka M. W. - k. 249,
- zeznania B. K. - k. 263-264,
- częściowo zeznania J. W. - k. 361.

Pismem z 14 lutego 2018 r. B. K. wezwał (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. do wydania świadectwa pracy, odprowadzenia do ZUS przewidzianych prawem składek oraz zapłaty kwoty 4892,26 zł tytułem wynagrodzenia i dodatków związanych z pracą w godzinach nadliczbowych w okresie od 24 sierpnia 2015 r. do 8 marca 2016 r., a także ekwiwalentu na za niewykorzystany urlop.

Dowód: wezwanie z potwierdzeniem nadania - k. 11-13.

B. K. udzielono wolnego od pracy w dniach 26 października 2015 r., 24 i 31 grudnia 2015 r., 8 stycznia 2016 r., a także 7 i 8 marca 2016 r.

Niesporne.

Ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego wynosi za rok 2015 i 2016 r. wynosi 340,02 zł.

Dowód:

- opinia - k. 375-379,

- opinia uzupełniająca - k. 488-492.

Sąd rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że tutejszy sąd był właściwy do rozpoznania niniejszej sprawy. Zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c. powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. Sprawa o roszczenie ze stosunku pracy lub z nim związanej jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). Powołane przepisy mają charakter przepisów szczególnych wobec przepisów ogólnych o ustalaniu właściwości sądu. Z treści pozwu i załączników bezspornie wynikało, że powód świadczył pracę w obszarze właściwości tutejszego sądu. Nadto przed tutejszym sądem toczyło się postępowanie z o ustalenie istnienia stosunku pracy (sygn. akt IX 305/16). W konsekwencji powyższego nie ulega wątpliwości, że powód mógł wytoczyć powództwo o roszczenia wynikające ze stosunku pracy przeciwko pozwanej przed tutejszym sądem, albowiem praca był świadczona w obszarze właściwości tutejszego sądu. Klauzula prorogacyjna zawarta w umowie łączącej strony umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia (k. 107verte) nie może dotyczyć roszczeń pracowniczych.

Powód pierwotnie dochodził w niniejszej sprawie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Stosownie do art. 151¹ § 1 k.p. 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 niebędące 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 w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określony. Art. 151¹ § 2 k.p. stanowi, że 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. Stosownie do art. 129 1 k.p. w zwykłym systemie czasu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

W niniejszej sprawie nie było sporne, że powód pracując u pozwanej przekraczał dobowy i tygodniowy czas pracy, co zostało potwierdzone przedłożonymi listami obecności powoda w pracy, które były zatwierdzane przez pracowników kas. Okoliczność, że pracodawca oczekiwał od pozwanej pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z przedłożonych

do akt grafików oraz zeznań świadków. Pozwana ani przełożeni powoda nigdy nie sprzeciwili się pracy powoda w godzinach nadliczbowych; przeciwnie M. K. miał oczekiwać od handlowców wyjazdowych pozostawania w pracy ponad normatywny czas pracy i zwracać uwagę na opuszczenia pracy przez przepracowaniem zaplanowanych nadgodzin.

Pozwana twierdziła, że wynagrodzenie wypłacone powodowi w trakcie współpracy obejmowało pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczność wypłaty powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie znalazła jednak potwierdzenia w materiale dowodowym. W pierwszej kolejności wskazać należy, że strony w umowie ustaliły że z tytułu wykonywania umowy zleceniodawca zapłaci zleceniobiorcy wynagrodzenie w wysokości 3000 zł za każdy miesiąc, które zostanie powiększone o należny VAT. Strony wskazały również, że mogą, biorąc pod uwagę należyte wykonywanie przez zleceniobiorcę obowiązków wynikających z umowy, ustalić wyższe wynagrodzenie. Nie było kwestią sporną, że kwota 3000 zł stanowiła wynagrodzenie za przepracowanie normatywnego czasu pracy. Wedle twierdzeń pozwanej wynagrodzenie ponad tę kwotę miało stanowić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Z treści umowy wynika jednak, że podwyższenie wynagrodzenia miało wynikać z jakości pracy powoda. Na okoliczność tego, co obejmowały wypłaty ponad kwotę wynagrodzeni zasadniczego, Sąd na wniosek stron dopuścił dowody z osobowych źródeł dowodowych. Na zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny poprzez wypłatę kwoty ponad umówioną kwotę 3000 zł wskazywał świadek M. K., którego zeznania Sąd ocenił jako niewiarygodne. Były one sprzeczne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, albowiem jedynie ten świadek twierdził, że dodatkowe wynagrodzenie powoda obejmowało w całości wypłatę za prace w godzinach nadliczbowych. Świadek M. W. wskazywała, że dodatkowe wynagrodzenie (provizja) zależne było uzależnione od zysku, jednak zysk był uzależniony od przepracowanych godzin. Świadek G. O. oraz powód wskazywali na zależność prowizji od zysku. Liczba przepracowanych godzin miała mieć na wypłatę prowizji taki wpływ, że pracownik musiał przepracować 220 godzin, aby w ogóle prowizja została wypłacona. Wreszcie sam prezes pozwanej, który osobiście naliczał wynagrodzenia, wskazywał, że powód otrzymywał prowizję, której wysokość była uzależniona od wyników. J. W. zeznał, że prowizja była liczona od zysku, to był kluczowy wskaźnik, mogła być inaczej liczona jak handlowiec obsługiwał klientów innego handlowca. Z oceny powyższego materiału jednoznacznie wynika, że prowizja była zależna od wyników sprzedażowych powoda i to tych osiągniętych w normatywnym i ponadnormatywnym czasie pracy. Żadna jej część nie stanowiła więc wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wobec powyższego należało ustalić wysokość wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym celu sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresy wyliczania wynagrodzeń. Pierwotnie sąd zlecił biegłemu wyliczenie biegłemu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatków z tego tytułu przy uwzględnieniu całości wynagrodzenia wypłacanego powodowi. Ostatecznie jednak Sąd doszedł do przekonania, że rację ma pozwana, wskazując, że normalne wynagrodzenie stanowiące podstawę do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie powinno obejmować premii. Przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 19.03.2019 r., III PK 32/18, LEX nr 2644631). Premia powoda była uzależniona od jego wyników sprzedażowych, wobec czego nie stanowiła normalnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., a tym samym nie mogła stanowić podstawy ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku w powyższym konieczne było dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, który ustalił wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatków uwzględniając wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Sąd stanął na stanowisku, że wysokość tego wynagrodzenia winna być przyjęta w kwocie 3000 zł, albowiem w umowie strony umówiły się na taką kwotę. Ostatecznie Sąd uznał, że brak było podstaw do podwyższenia tego wynagrodzenia o podatek VAT do kwoty 3690 zł, albowiem taką kwotę powód otrzymałby z założeniem konieczności odprowadzenia tego podatku bez wpływu na składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy

od wynagrodzenia powoda jako pracownika. Bez znaczenia, w ocenie Sądu, pozostawała okoliczność, że pozwana nie zawierała umów o pracę z innymi pracownikami na taką kwotę. Sąd rozpoznaje sprawę konkretnego pracownika, a stosunki prawnej pozwanej z innymi podmiotami są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w określonej, indywidualnej sprawie. Dla wyżej wskazanych obliczeń Sąd przyjął okres jednomiesięczny, albowiem brak było podstaw do przyjęcia, że pozwana dokonywała rozliczeń nadgodzin we wskazanym przez siebie okresie trzymiesięcznym. Pozwana w tym zakresie nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej.

Mając na uwadze, sąd ustalił wysokość wynagrodzenia powoda za pracę w nadgodzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2015 r. do lutego 2016 r. na łączną kwotę **7 594,34 zł**, której szczegółowe wyliczenie przedstawiono w ustaleniach faktycznych. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych od poniedziałku do piątku został ustalony w wysokości 50%, albowiem praca w godzinach nadliczbowych nie obejmowała dni wskazanych w art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. Za pracę w soboty powodowi przyznano dodatek w wysokości 100%, ponieważ dodatkowy dzień pracy każdorazowo prowadził do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (art. w (...) § 2 k.p.). W konsekwencji powodowi przyznano dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej wysokości **4 645,88 zł**. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami wyniosło łącznie **12 240,22 zł** i w tym zakresie roszczenie zasługiwało na uwzględnienie. W pozostałej zaś części podlegało oddaleniu.

Drugie roszczenie powoda dotyczyło wypłaty ekwiwalentu na niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 8 dni. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powód był zatrudniony u pozwanej od 24 sierpnia 2015 r., a zatem za 2015 r. przysługiwał mu urlop w wymiarze 4/12 (przepracował cztery pełne miesiące), czyli 8 dni (art. 153 § 1 k.p.). W 2016 r. przepracował 3 miesiące wobec czego nabył prawo do 3/12 urlopu, czyli do 7 dni (art. 155¹ § 1 ppkt 1 w zw. z art. 155^{2a} § 1 i 2 w zw. z art. 155³ § 1 k.p.). Łącznie powodowi przysługiwało 15 dni urlopu. Powód miał wolne w dniach 26 października 2015 r., 24 i 31 grudnia 2015 r., 8 stycznia 2016 r., a także 7 i 8 marca 2016 r., jednak ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwana udzieliła powodowi urlopu w tych dniach. Procedurę udzielenia urlopów przewiduje art. 163 k.p. Zasada jest udzielenie urlopu zgodnie z planem urlopów. Stosownie do art. 163 § 1¹ k.p. pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. W niniejszej sprawie brak jest podstaw do przyjęcia, że powodowi udzielono urlopu. W konsekwencji powodowi należał się ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze piętnastu dni, jednak w niniejszej sprawie powód domagał się ekwiwalentu za 8 dni urlopu i sąd był związany z tym żądaniem. Zasady obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.), które nie wyłącza z podstawy ustalenia takiego wynagrodzenia premii jakościowych oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tym samym biegły, uwzględniając powyższe składniki wynagrodzenia w przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zastosował prawidłowe zasady.

Mając na uwadze powyższe sąd przyznał powodowi kwotę **2 736,16 zł** tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (340,02 zł x 8 dni). Żądanie ponad tę kwotę podlegało oddaleniu.

W piśmie z 9 marca 2019 r. powód dochodził nadto kwoty 948,84 zł tytułem wynagrodzenia za urlop. Żądanie to nie zostało cofnięte, mimo że w ostatnim z pism (z 15 czerwca 2021 r.) powód wskazał, że dochodzi roszczeń związanych z pracą w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, wobec czego sąd zobligowany był orzec o tym roszczeniu merytorycznie. Powód nie zdołał wykazać, że pozwana obniżyła mu wynagrodzenie za wyżej wskazany okres. Comiesięcznie pozwana wypłacała powodowi podstawę w kwocie 3000 zł. Powód nie wskazał nawet wyliczeń, z których miałyby wynikać, że w którymkolwiek miesiącu, w którym miał dni wolne, wynagrodzenie zostało obniżone. Co więcej, powód skutecznie zakwestionował, że udzielono mu urlopu wypoczynkowego w dniach, w którym

miął wolne, a zatem wskazane roszczenie pozostaje w sprzeczności z podnoszonymi przez niego twierdzeniami. Wreszcie wskazać należy, że powyższe roszczenie uległo przedawnieniu z przyczyn wskazanych poniżej.

Pozwana w toku niniejszego postępowania podniosła zarzut przedawnienia roszczeń wskazanych w piśmie z 9 maja 2019 r. W piśmie tym powód rozszerzył powództwo w ten sposób, że domagał się wyższej kwoty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu, a nadto zgłosił żądanie z innego tytułu – domagał się zapłaty kwoty 948,84 zł tytułem wynagrodzenia za urlop. W odniesieniu do roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wskazać należy, że nie były to roszczenia nowe, oparte na innej niż dotychczas podstawie faktycznej. Wnosząc pozew o zapłatę spornego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powód jednoznacznie wyraził wolę uzyskania przysługujących mu z tych tytułów należności w pełnej wysokości. Kwotowe rozszerzenie w toku procesu roszczeń w zakresie przedmiotowych świadczeń nie stanowiło zgłoszenia nowego żądania opartego na innej podstawie faktycznej lub wykraczającego poza podstawę wskazaną w pozwie, lecz doprecyzowanie żądania pozwu, którego rozmiary nie były możliwe do określenia w chwili wytaczania powództwa.

Inaczej ma się natomiast kwestia wynagrodzenia za urlop. Abstrahując od tego, że sąd w niniejszej sprawie ustalił, że powodowi nie udzielono urlopu w dniach, w których miał wolne, wskazać należy, że wynagrodzenie za czas urlopu jest wypłacane wraz z wynagrodzeniem za pracę, a więc powinno być wypłacone najdalej do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik korzystał z urlopu. Stosunek pracy między stronami ustał 8 marca 2016 r., a zatem termin przedawnienia roszczeń o zapłatę ostatniego wynagrodzenia upłynął 11 kwietnia 2019 r. – pozwana winna się rozliczyć z powodem z należności przysługujących powodowi do 10 kwietnia 2016 r. Zgodnie z art. 291 § 1 k.c. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Powód po raz pierwszy zgłosił roszczenie o wynagrodzenie za urlop w piśmie z 9 maja 2019 r., a więc po upływie terminu przedawnienia. Gdyby więc nawet powód udowodnił, że przysługuje mu wskazane roszczenie, podlegałoby ono oddaleniu z uwagi na skuteczne podniesienie przez pozwaną zarzutu przedawnienia w tym zakresie.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, które nie były przez strony kwestionowane. Jedynie symulacje list płac (k. 71-77) nie zostały przez Sąd uwzględnione, albowiem pozwany je zakwestionował, natomiast wskazane dokumenty nie zostały przez nikogo podpisane i nie jest znane ich pochodzenie. Nadto Sąd oparł się na dowodach z opinii biegłego (pierwotnej i ostatniej uzupełniającej) z zakresu wyliczania wynagrodzeń, które to opinie zostały sporządzone przez odpowiednio wykwalifikowany podmiot w sposób pozwalający na ich weryfikację. Ostatecznie strony kwestionowały opinie jedynie w zakresie podstaw ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie zaś w zakresie prawidłowości dokonanych wyliczeń. Zagadnienia te wiązały się zastosowaniem określonych przepisów prawa, które były już przedmiotem omówienia. Opinie sporządzano każdorazowo w oparciu o zalecenia Sądu, które uwzględniały przepisy prawa w zakresie wyliczania należności pracowniczych jak i bieżące uwagi stron co do przyjętych założeń. W konsekwencji sporządzone opinie sąd uznał za przydatne dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Sąd nie znalazł podstaw do dokonania wyliczeń wynagrodzenia powoda w kwotach netto, albowiem należności pracownicze są zasądzane co do zasady w kwotach brutto, niezależnie od obowiązku do konania potrąceń składek i zaliczek na podatek dochodowy obciążających płatników. Brak było również podstaw do przyjęcia kwoty 3 000 zł do wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należny powodowi, ze względu na treść przepisów już wyżej powołanych. W rezultacie w ocenie Sądu materiał dowodowy nie wymagał uzupełnienia o dalszą opinię biegłego, w tym opinię ustną. Zdaniem Sądu strona pozwana przedstawiła wyczerpujące stanowisko w zakresie zasadności i sposobu wyliczenia należności powoda, którego Sąd w większości nie podzielił w toku procesu. Z tych samych względów uznał sprawę za dostatecznie wyjaśnioną do podjęcia rozstrzygnięcia na posiedzeniu niejawnym nie znajdując podstaw do dalszej polemiki ze stronami, poza stanowiskiem przedstawionym w niniejszym uzasadnieniu.

Poza materiałem dokumentarnym i opiniami biegłych Sąd oparł się na dowodach ze źródeł osobowych. Jako niewiarygodne ocenił zeznania M. K.. M. K. był przełożonym powoda. Analizując jego zeznania nie sposób oprzeć się wrażeniu, że celem świadka było przedstawienie wersji zdarzeń w sposób jak najbardziej korzystny dla pozwanej.

Świadek składał zeznania z dużą ostrożnością, unikając kategorię twierdzeń. Nie umiał powiedzieć, czy konieczne było zostawianie pracowników w pracy po przepracowaniu 8 godzin, mimo że sam tworzył grafiki uwzględniające ponadnormatywny czas pracy. Wskazywał, że być może na decyzje o pracy w godzinach nadliczbowych pracownika miała wpływ chęć dokończenia konkretnej sprzedaży przez pracowników, pomijając, że powód pracował w godzinach nadliczbowych niemalże codziennie, co przewidywał sporządzony przez świadka grafik. M. K. twierdził, że wynagrodzenie powoda ponad kwotę 3000 zł stanowiło wynagrodzenie za pracę powoda w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie wskazywał jednak, że pracownicy otrzymywali wynagrodzenie prowizyjne, uzależnione od wyników pracy. Powyższe zeznania świadka są wewnętrznie sprzeczne - jeśli wynagrodzenia ponad umówioną kwotę miało dotyczyć pracy w godzinach nadliczbowych w całości, to nie mogło jednocześnie obejmować prowizji, a jednak wynagrodzenie prowizyjne, wedle twierdzeń świadka, miało dotyczyć powoda. Nadto zeznania świadka pozostają w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego – skoro pozwana zawarła z powodem pozorną umowę o świadczeniu usług, w celu ukrycia umowy o pracę, to trudno sobie wyobrazić, aby rozliczała się z powodem z jakichkolwiek nadgodzin, gdyż nie traktowała powoda jako pracownika. Kwestia istnienia stosunku pracy między stronami wymagała rozstrzygnięcia sądu w tym przedmiocie, a w toku postępowania ((...)) pozwana konsekwentnie zaprzeczała, jakoby łączył ją z powodem stosunek pracy. Świadek nadto nie pamiętał, aby organizował czas pracy pracownikom pozwanej, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że tworzył grafiki i pilnował punktualnego przybycia pracowników do pracy (mail – k. 14, zeznania świadka W. S. – k. 138, zeznania świadka G. O. – k. 140).

Świadkowie M. W. i I. K., pracownicy pozwanej, wskazywały na związek wynagrodzenia powoda ponad umówioną kwotę z przepracowanymi nadgodzinami, jednak nie wyjaśniały, w jaki sposób większa ilość godzin wpływała na wysokość wynagrodzenia. I. K., która rozliczała wynagrodzenia powoda po ustaleniu istnienia stosunku pracy, jako pracownik działu kadr, nie wiedziała, od czego była uzależniona wysokość wynagrodzenia powoda (k. 305 verte), a informacje o uwzględnieniu w wynagrodzeniu godzin nadliczbowych powzięła w związku z koniecznością rozliczenia powoda na skutek ustalenia istnienia stosunku pracy. Wskazani świadkowie nie mieli więc rzetelnej wiedzy na temat tego, co wpływało na wysokość wynagrodzenia powoda.

Świadkowie W. S. i E. L., jako pracownicy kas, obserwowały, w jakim zakresie czasowym pracę wykonywali handlowcy wyjazdowi, a nadto jak wyglądał sposób potwierdzania obecności pracowników. Sąd nie znalazł podstaw, aby nie dać wiary zeznaniom tych świadków. Jako wiarygodne należało ocenić również zeznania świadka G. O., który pracował uprzednio na takim samym stanowisku jak powód i posiadał szeroka wiedzę na temat sposobu pracy i jego rozliczeń. Zeznania te były spójne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie znalazł także podstaw, aby nie dać wiary zeznaniom powoda.

Zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej J. W. Sąd ocenił częściowo jako niewiarygodne. Prezes pozwanej twierdził, że powód mógł świadczyć usługi od 7 do 18, ale nie musiał być cały czas, miał różne godziny pracy. Czas świadczenia pracy był uzależniony jedynie od woli powoda. Wedle twierdzeń J. W. powód mógł mieć dyżur 8 godzin dziennie i co któryś dzień dyżur dłuższy. Zeznania w powyższym zakresie są sprzeczne z przedstawioną dokumentacją (grafiki oraz listy obecności) oraz uwzględnionymi przez sąd dowodami ze źródeł osobowych, a zatem nie mogły zostać uznane za wiarygodne. Sąd dał jednak wiarę zeznaniom J. W. w zakresie sposobu naliczania premii. Wedle twierdzeń prezesa pozwanej wynagrodzenie powoda było uzależnione od liczby przepracowanych godzin, ale raczej były oceniane wyniki pracy. Jak powód uzyskiwał lepsze wyniki, był zaangażowany (na co zdaniem prezesa pozwanej wskazywało to, że więcej pracował), to otrzymywał prowizję, czyli zaangażowanie powoda i efekty tego zaangażowania decydowały wprost o poziomie wynagrodzenia. Prezes pozwanej wskazał, że prowizja była liczona od zysku, to był kluczowy wskaźnik; mogła być inaczej liczona jak handlowiec obsługiwał klientów innego handlowca. Zeznania prezesa pozwanej we wskazanym zakresie są spójne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym; nadto J. W., jako że ustalał wysokość premii, miał szczegółową wiedzę w tym przedmiocie.

W odniesieniu do kosztów postępowania wskazać należy, że powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, nie złożył wniosku o zasądzenie kosztów procesu na jego rzecz, a Sąd nie był uprawniony do orzeczenia w tym przedmiocie z urzędu. W związku z powyższym Sąd orzekł jedynie o kosztach procesu należnej stronie pozwanej,

stosując art. 100 k.p.c. Powód domagał się ostatecznie zasądzenia na jego rzecz łącznej kwoty 23 503,11 zł (22 554,27 zł – kwota wskazana w piśmie z 15 czerwca 2021 r. oraz kwota 948,84 zł wskazana w piśmie z 9 maja 2019 r. – roszczenie w tej części nie zostało cofnięte). Żądanie zostało uwzględnione do łącznej kwoty 14 976,38 zł (12 240,22 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny oraz 2 736,16 zł tytułem ekwiwalentu), a zatem pozwana wygrała postępowanie w 36 %, wobec czego należało zasądzić od powoda na jej rzecz kwotę 162 zł ($600 \times 75\% \times 36\%$), na podstawie § 3 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.), przyjmując wartość przedmiotu sporu z dnia wniesienia pozwu.

Nadto na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. od pozwanego należało pobrać opłatę od roszczenia o zapłatę wynagrodzenia w części, w jakiej uległ temu roszczeniu (64 %). Opłata od wskazanego roszczenia wynosi 1 176 zł (art. 13 ust. 2 u.k.s.c.), wobec czego pozwanego obciążono obowiązkiem zapłaty kwoty 752,64 zł oraz 64 % kosztów opinii biegłego ($1\,493,48 \text{ zł} \times 64\% = 955,83 \text{ zł}$). Razem 1 708,47 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie pierwszym do kwoty 3 000 zł (kwota miesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

S., (...)