

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. D. przeciwko Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalenie istnienia stosunku pracy (pkt I wyroku), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II), przyznał i nakazał wypłacić z Funduszu Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi adwokatowi W. H. kwotę 2214 złotych tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu (pkt III), nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego w pozostałej części (pkt IV).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 1 czerwca 2005 r. powód zawarł z firmą Grupa (...) spółką z o. o. w W. umowę zlecenia nr (...)// (...) /06/05/ Lód, na mocy której łącznie z innymi zleceniobiorcami zobowiązał się na czas nieokreślony wykonywać czynności (pilnować, chronić) w obiekcie (...), przy ul (...). Powód podpisał dokument o nazwie deklaracja – upoważnienie (...) / (...) /06/05/Lód z dnia 15 czerwca 2010 r., wystawiony przez Grupa (...) Sp. z o. o. w W. zawierające oświadczenia powoda, że zapoznał się ze stanowiącą załącznik do niniejszej deklaracji umową zlecenia i akceptuje jej postanowienia. Nadto upoważnia zleceniodawcę do podejmowania decyzji o skierowaniu do zespołu mającego za zadanie upilnowanie poniżej wymienionego obiektu (...). Każdy wpis oznacza zawarcie umowy zlecenia na upilnowanie tego obiektu (...).

Grupa (...) S. z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wypłacała powodowi należności w okresie od listopada 2008 r. do listopada 2011 r.

W dniu 25 października 2008 r. pomiędzy powodem a pozwanym została zawarta umowa zlecenia na czas nieoznaczony, na mocy której powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez zleceniodawcę za wynagrodzeniem 200 zł miesięcznie. Na umowie odnotowano, że umowę zakończono w dniu 16 czerwca 2009 r.

W dniu 25 października 2008 r. strony zawarły aneks do umowy zlecenia nr (...), na mocy którego zleceniobiorca J. D. za właściwe wykonanie zlecenia miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 220 zł. miesięcznie.

Powód J. D. został zatrudniony Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 18 sierpnia 2009 r. na czas określony do dnia 30 listopada 2014 r. na stanowisku pracownika ochrony za wynagrodzeniem równym minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Pozwany prowadził ewidencję czasu pracy powoda, której wynikało, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. W niektórych miesiącach powód podpisywał ewidencję czasu pracy.

Od grudnia 2009 r. powód został skierowany do pracy na obiekt firmy (...) w K.. Od tej daty pracował również w Piekarni (...), przy ul (...) w Ł..

Razem z powodem na obiekcie P. w K. był zatrudniony W. S. (1). Praca była tak zorganizowana, że zmiana trwała 24 godziny a później było 48 godzin wolnego, chyba że pracownicy zamieniali się zmianami między sobą. Grafiki układał kierownik J. T.. Pracownicy kserowali grafiki, aby nie zapomnieć o dyżurze. Grafiki ulegały częstym zmianom. Pod koniec miesiąca kierownik podliczał przepracowane godziny i przekazywał informację o tym do biura. Pracownicy mogli samodzielnie ustalić zmiany grafiku i między sobą zamieniać się zmianami. Jeżeli ktoś chciał więcej zarobić mógł w porozumieniu z innym pracownikiem odpracować jego zmiany. Czasem potrzebna była na to zgoda przełożonego.

W początkowym okresie zatrudnienia z powodem na tym samym obiekcie przed 2-3 miesiące była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia M. K.. Obowiązywał ją taki sam system pracy jak innych ochroniarzy, tj. 24 godz. pracy

na 48 wolnego. Pracownicy zamieniali się między sobą służbami. W czasie całej służby pracowali w tym samym mundurze. Powód był wówczas zatrudniony na umowę zlecenie.

W sporym okresie były sporządzane odrębne grafiki dla (...) oraz Piekarni (...). Te drugie były zatytułowane: „zestawienie dyżurów podzleconych”. Część grafików była wypisywana ręcznie przez powoda. Ustalaniem grafików oraz rozliczaniem czasu pracy zajmował się J. T.. Koordynował on pracę zarówno na obiekcie firmy (...), jak i w Piekarni (...). Przyjętą u pozwanego zasadą było zaliczanie podstawowego (zgodnego z kodeksem pracy) czasu pracy do godzin etatowych, a nadwyżki jako godzin zleconych na rzecz innego podmiotu. Powód zakwestionował wysokość otrzymanego wynagrodzenia. Chodziło o pracę na obiekcie Piekarni (...). Wówczas J. T. podjął czynności wyjaśniające i ustalił w kadrach, że powód nie ma podpisanej umowy zlecenia. Powód odmówił udania się do kadr i podpisania umowy zlecenia.

W firmie był zwyczaj zawierania z pracownikami umów cywilnych oraz umów o pracę. Nie było podziału zadań z uwagi na podmiot zatrudniający. Przełożonym powoda w Piekarni (...). Na tym obiekcie powód pracował w weekendy od godzin nocnych do porannych. Dyżur zaczynał się w piątek między godziną 19 a 20, a kończył rano po przyjeździe pracowników do pracy. Dyżury były z reguły z piątku na sobotę i z soboty na niedzielę. T. J. (1) widział wyłącznie grafik obejmujący służby w Piekarni (...), nie zapoznawał się z grafikiem powoda na innym obiekcie, nie miał wiedzy czy powód pracuje na inny obiekcie.

W sporym okresie od października 2008 r. do grudnia 2011 r. składki ZUS na rzecz powoda odprowadzała wyłącznie Agencja (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł..

Dla Piekarni (...) był prowadzony osobny grafik zatytułowany „zestawienie dyżurów podzleconych”.

W dniu 13 listopada 2009 r. Piekarnia (...) zawarła umowę o świadczenie usług ochrony mienia z firmą (...) Spółką z o. o. w K.. Na mocy tej umowy zlecono ochronę obiektu znajdującego się w Ł., przy ul. (...). Zgodnie z par. 2 ust. 1 umowy firma (...) zobowiązała się do obsadzenia obiektu jednym pracownikiem w systemie 1 pracownik w weekendy od 15,30 (w sobotę i niedzielę) oraz w dni świąteczne całodobowo. Ochrona obiektu miała rozpocząć się od 5 grudnia 2009 r.

Przez cały okres pracy powód otrzymywał comiesięcznie dwa przelewy – jeden od pozwanego z tytułu umowy o pracę i drugi od Grupy (...) Spółki z o. o. W tytule przelewu firma Grupa (...) wskazywała umowę nr (...)// (...)(...).

Gdyby przyjąć, że powód pracował na podstawie umowy o pracę w Agencji (...) za wynagrodzenie wskazane w pisemnych umowach o pracę i z pominięciem czasu pracy w Piekarni (...), to nadgodziny przepracował tylko w kwietniu 2010 roku, w ilości 12 godzin. Otrzymał za nie wynagrodzenie. Gdyby przyjąć, że praca w Piekarni (...) była świadczona w ramach jednego stosunku pracy z Agencją (...), to różnica między wynagrodzeniem należnym, a wypłaconym wynosi 34 010, 51 złotych.

Sąd I instancji zważył, iż z zeznań świadka J. T. wynika, że po zakwestionowaniu przez powoda wysokości otrzymanego wynagrodzenia świadek ustalił w kadrach, że powód nie podpisał umowy zlecenia, jednakże z dokonanych ustaleń w ocenie Sądu wynika, że powoda oraz firmę Grupa (...) łączyła umowa zlecenia z 2005 r. Pomimo, że w umowie tej był wpisany inny obiekt niż Piekarnia (...), to w tytule przelewów od tej firmy był wpisany numer umowy z 2005 r. Sąd wskazał, iż powód nigdy nie kwestionował tych przelewów, przyjmował je. W Piekarni (...) powód miał innego przełożonego, którym był T. J.. Wobec powyższego Sąd uznał, że powód miał świadomość, że jego praca w Piekarni (...) jest świadczona na rzecz innego podmiotu i godził się na to. Sąd podniósł, iż być może powód wołałby, aby godziny pracy na rzecz Piekarni (...) były rozliczone jako świadczone w ramach stosunku pracy, bowiem wówczas otrzymałby dodatek za godziny nadliczbowe. Powód dostrzegł taką możliwość i próbował to wyegzekwować już w czasie trwania stosunku pracy, poprzez zakwestionowanie wynagrodzenia oraz odmowę podpisania umowy zlecenia. Zdaniem Sądu stan faktyczny był jednak inny – powód realizował umowę cywilnoprawną i w ramach tej umowy otrzymywał od firmy Grupa (...) wynagrodzenie. Powód miał świadomość takiego stanu rzeczy. Pozwany nie miał żadnego interesu zlecać powodowi godzin nadliczbowych, nie był nawet stroną umowy z Piekarnią (...).

Sąd oddalił wniosek pozwanego o przesłuchanie w charakterze świadka B. B. na okoliczność „związku między spółkami występującymi w grupie” uznając, że okoliczność ta jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W oparciu o tak ustalony, niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd powołał się na przepis art. 291 par. 1 k. p. który stanowi, iż roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Sąd wskazał, iż powód złożył pozew w dniu 30 października 2012 r., jednakże nie sprecyzował jakiego okresu dotyczy dochodzona od pozwanego kwota. W ocenie Sądu brak ten skutkuje niemożnością przyjęcia przerwy biegu przedawnienia z chwilą wniesienia pozwu. Dopiero w piśmie z dnia 21 stycznia 2013 r. powód wskazał, że dochodzi wynagrodzenia za okres od sierpnia 2009 r. do listopada 2011 r. W kolejnym piśmie procesowym z dnia 6 grudnia 2013 r., powód rozszerzył powództwo i wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 30201 zł. Na tę kwotę składa się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości 24505 zł. za okres od 25 października 2008 r. do 16 listopada 2012 r. oraz za pracę w porze nocnej w kwocie 5696 zł. Następnie w dniu 23 marca 2015 r. kolejny raz rozszerzył powództwo do kwoty 34010,15 zł. Wobec złożenia przez pozwanego zarzutu przedawnienia roszczeń, za nieprzedawnione Sąd uznał jedynie roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres od stycznia 2010 r., zaś wobec rozszerzenia roszczenia w dniu 6 grudnia 2013 r. do kwoty 30201 zł., za nieprzedawnione Sąd uznał wynagrodzenie od listopada 2010 r. Jednocześnie Sąd przyjął, iż roszczenie zgłoszone w piśmie z dnia 23 marca 2015 r. jest przedawnione w całości.

Sąd podzielił utrwalony w orzecznictwie pogląd zgodnie, z którym zawezwanie do próby ugodowej na podstawie art. 185 § 1 k.p.c. przerywa bieg terminu przedawnienia na podstawie art. 123 § 1 pkt 1 k.c. w odniesieniu do wierzytelności określonych w tym wezwaniu, tak co do przedmiotu żądania, jak i co do wysokości. Sąd zaznaczył, iż problematyka ta była już wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W najszerszym zakresie podejmuje ją wyrok z dnia 10.08. 2006 r. (V CSK 238/06, niepubl.), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż zwięzłe oznaczenie sprawy, o którym mowa w art. 185 § 1 k.p.c. nie zwalnia wnioskodawcy od ścisłego sprecyzowania jego żądania tak, aby było wiadomo, jakie roszczenia, w jakiej wysokości i kiedy wymagalne są objęte wnioskiem. Sąd podkreślił, iż zawezwanie do próby ugodowej, które nie stwarza podstaw do ustalenia wysokości roszczenia i jego wymagalności nie może być bowiem traktowane jako zdarzenie powodujące, zgodnie z art. 123 k.c., przerwę biegu przedawnienia. W zawezwaniu do próby ugodowej, zgodnie z art. 185 § 1 k.p.c., należy co prawda jedynie zwięzłe oznaczyć sprawę, co oznacza, że nie musi być ono tak ściśle sprecyzowane jak pozew (art. 187 k.p.c.), jednak wskazana zwięzłość sprawy odnosi się przede wszystkim do argumentacji uzasadniającej żądanie oraz przytaczania dowodów na jej poparcie. (LEX nr 1166850)

Przenosząc te poglądy na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że skoro wnioskowi o zawezwanie do próby ugodowej stawia się wymóg sprecyzowania roszczenia, to tym bardziej powinno to nastąpić w pozwie.

Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z art. 189 k. p. c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Przyjmuje się istnienie interesu prawnego zawsze, gdy ma miejsce niepewność stanu prawnego lub gdy strona nie może dochodzić swoich roszczeń na drodze procesu o świadczenie, a strona przeciwna kwestionuje jej prawo lub stosunek prawny. Interes prawny występuje wówczas, gdy z ustalanego stosunku prawnego może wypływać wiele roszczeń, z których tylko jedno lub niektóre są dopiero wymagalne, a także, gdy chodzi o skutki istniejącej szkody mogące ujawnić się dopiero w przyszłości (por. m.in. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, Wokanda 2003, nr 9, poz. 24; uchwała składu siedmiu sędziów SN – zasada prawna z dnia 17 kwietnia 1970 r., III PZP 34/69, OSNC 1970, nr 12, poz. 217; wyrok SN z dnia 17 maja 1966 r., I Cr 109/66, OSNC 1967, nr 3, poz. 52).

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie wykazał interesu prawnego w ustaleniu stosunku pracy w okresie od 25 października 2008 r. Od dnia 18 sierpnia 2009 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę, a zatem ustalenie

mogłoby dotyczyć ewentualnie okresu do 17 sierpnia 2009 r. Sąd zaznaczył, iż poza roszczeniem o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powód nie sygnalizował jakichkolwiek innych celów, którym miałyby służyć żądane ustalenie. Interes powoda mógł zatem zrealizować się w całości poprzez zgłoszenie roszczenia o świadczenie. Niezależnie od powyższego Sąd I instancji zważył, iż dokonane ustalenia faktyczne nie pozwalają przyjąć, że przed dniem 17 sierpnia 2009 r. powoda łączył z pozwaną stosunek pracy. Zgodnie bowiem z art. 11 k. p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, iż strony zawarły umowę cywilnoprawną nazwaną umową zlecenia, natomiast powód domagał się ustalenia stosunku pracy, wbrew nazwie zawartej umowie. Powołując się na treść art. 22 § 1 i 1 (1) i 1 (2) k. p. Sąd podkreślił, iż 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. W ocenie Sądu I instancji z dokonanych ustaleń wynika, że istniała duża elastyczność w ustaleniu czasu pracy, bowiem pracownicy mogli zamieniać się zmianami. Powód nie świadczył zatem pracy w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zatrudnienie powoda nie nosiło zatem wszystkich znamion zatrudnienia pracowniczego.

Sąd Rejonowy zważył, iż w niniejszej sprawie powód twierdził, że praca, za którą otrzymał wynagrodzenie od Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. była świadczona na rzecz pozwanego i jest pracą w godzinach nadliczbowych. Powód domagał się zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przeliczonego według stawki wynikającej z umowy o pracę. Sąd ustalił, że praca wykonywana w Piekarni (...) była świadczona na podstawie odrębnego stosunku prawnego. Była dla niej sporządzany odrębny grafik, a powód miał innego przełożonego (T. J.). Za jej wykonanie powód otrzymywał wynagrodzenie od firmy Grupa (...).

Sąd wskazał, iż zgodnie z art. 151 par. 1 pkt. 1 i 2 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:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji przyjął, iż pozwany nie był stroną umowy o świadczenie usług ochrony z Piekarnią (...). Wskazał, iż nawet gdyby rozpatrywać ewentualne powierzenie tej pracy powodowi przez pozwanego, jako podwykonawcę firmy (...), to w tego typu przypadkach nie zachodzą szczególne potrzeby pracodawcy, bowiem prace na obiektach ochroniarskich polegające na ochronie stacjonarnej są podejmowane po podpisaniu umowy z klientem, a zatem istnieje możliwość planowania obsady pracowniczey. Pracodawca nie ma żadnego interesu, ani też potrzeby w zleceniu takich prac w ramach godzin nadliczbowych, skoro może zatrudnić pracownika, czy też zleceniobiorcę. Sąd uznał, iż w istocie powód świadczył pracę na dwóch etatach na rzecz dwóch podmiotów prawnych, co nie jest zabronione. W tytule przelewów za pracę wykonaną w Piekarni (...) wskazywano umowę zlecenia oraz jako płatnika inną firmę niż pracodawca. W 2010 r. powód podpisał dokument o nazwie „deklaracja – upoważnienie” (z firmy Grupa (...)), z którego wynika zgoda do skierowania do zespołu mającego za zadanie pilnowanie obiektu. Zdaniem Sądu okoliczność, że w umowie z dnia 1 czerwca 2005 r., (...) (...)(...), a także w dokumencie o nazwie „deklaracja – upoważnienie” z dnia 15 czerwca 2010 r., nie wymieniono pisemnie obiektu Piekarnia (...) nie pozbawia tej umowy mocy wiążącej. Sąd zaznaczył, iż wskazanie obiektu, na którym powód miał świadczyć pracę nie wymagało

zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. W ocenie Sądu bez znaczenia dla ważności umowy jest również fakt, że na tym obiekcie powód pełnił służby samodzielnie, a umowa zlecenia dotyczyła pracy w zespole.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy przyjął, iż powód miał świadomość odrębności świadczenia pracy w Piekarni (...), od pracy świadczonej w ramach umowy o pracę. Za niewiarygodne Sąd uznał jego twierdzenia składane w procesie, że posiadał wiedzę, iż pracuje tylko dla jednej firmy, nie wiedział jakie dokumenty podpisuje, składał na nich podpisy, bo tego wymagał przełożony, nie wiedział, że otrzymuje dwa przelewy. Sąd podkreślił, iż firma Grupa (...) przelewała powodowi wynagrodzenie jeszcze przed zawarciem pisemnej umowy o pracę z pozwaną. Już w toku zatrudnienia powód domagał się, aby godziny pracy świadczonej na rzecz Piekarni (...) zostały zaliczone do czasu pracy wynikającego z umowy o pracę i wynagradzane dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże spotkał się z odmową pracodawcy ponownego przeliczenia wynagrodzenia.

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie pozwany skutecznie wykazał, że nie zlecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych w Piekarni (...). Pozwany nie był stroną umowy z tym podmiotem. Powód za wykonaną pracę w Piekarni (...) przyjmował wynagrodzenie od firmy Grupa (...).

Ponadto Sąd Rejonowy uwzględnił fakt, że powód u pozwanego nie wykonywał pracy wymagających szczególnych umiejętności, kwalifikacji bądź wysiłku. Tego rodzaju prace są, zgodnie z tendencją rynkową, wynagradzane w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podjęcie dodatkowej pracy zleconej przez firmę Grupa (...) było dla powoda korzystne, bowiem grafiki na obu obiektach, na których pracował w tamtym okresie, były koordynowane przez J. T., tak aby nie dochodziło do kolizji pomiędzy obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę, a z umowy zlecenia. Nadto w przypadku wykonywania obok umowy o pracę umowy zlecenia, ta druga jest zwolniona z obowiązkowych składek ZUS, co daje stronom szerszą możliwość negocjacji wynagrodzenia. W ocenie Sądu w ramach wolności gospodarczej, firmy mogą świadczyć sobie nawzajem różne usługi, współpracować, co w niniejszej sprawie bez wątplenia miało miejsce. J. T. koordynował bowiem grafiki na rzecz pozwanego, jak i firmy Grupa (...). Nie jest to jednak wystarczające do uznania, że w Piekarni (...) powód pracował na rzecz pracodawcy.

Zdaniem Sądu istotny był również fakt, że powód w toku zatrudnienia nie kwestionował woli świadczenia pracy na rzecz Piekarni (...), a jedynie wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Powód nie wykazał, ani nawet nie podnosił, że nie był zainteresowany pracą na dodatkowym obiekcie, z uwagi na zbyt dużą liczbę godzin.

Sąd I instancji uwzględnił również ustalenia poczynione na podstawie opinii biegłego ds. rachunkowości, z których wynika, że w ramach stosunku pracy powód nie pracował w godzinach nadliczbowych (jedynie w kwietniu 2010 roku przepracował w 12 nadgodzin, za co otrzymał wynagrodzenie).

O kosztach należnych na rzecz strony pozwanej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 KPC, 102 KPC w związku z przepisami par. 2 pkt. 2, par. 6 pkt. 5, par. 11 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Sąd obciążył powoda obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości ¼ opłaty, biorąc pod uwagę, że powód utrzymuje się z pomocy opieki społecznej i oczekuje na przyznanie prawa do emerytury.

O kosztach należnych na rzecz pełnomocnika powoda ustanowionego z urzędu Sąd orzekł na podstawie z par. 2 ust. 1 i 2, par 6 pkt 5, par. 19 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

1. art. 22 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie polegające na przyjęciu, że powoda z pozwanym nie łączyła umowa o pracę od 25 października 2008 r. oraz bezzasadne uznanie, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych
2. art. 291 § 1 k.p., art. 123 § 1 pkt 1 k.c. i art. 5 k.c. przez przyjęcie, że nastąpiło przedawnienie części roszczeń
3. art. 102 k.p.c. oraz 108 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych przez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 450 zł.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, nieobciążanie powoda kosztami zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi za I i II instancję oraz zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu. Ewentualnie skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu, choć częściowo chybiona okazała się treść rozważań prawnych zawarta w uzasadnieniu tego orzeczenia, dotyczących interesu prawnego strony. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż Sąd I instancji błędnie przyjął, że powód nie miał interesu prawnego w ustaleniu stosunku pracy we wskazanym okresie.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenie przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jednocześnie interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia świadczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczeniem chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu poglądom i należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego).

Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. 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). Ponadto powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione, jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu

prawnego w takim ustaleniu (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Bezwzględnie zatem uznać należy, iż powód posiada interes prawny w ustaleniu, że we wskazanym przez niego okresie od 2008 roku do 17 sierpnia 2009 roku łączył go z pozwaną stosunek pracy, zaś w okresie od 18 sierpnia 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku (kiedy to już miał zawartą ze stroną pozwaną umowę o pracę) w ustaleniu istotnych elementów łączącego strony stosunku pracy. Niewątpliwie interes prawny skarżącego przejawia się chociażby w tym, że dokonanie ustalenia, o jakie wnosił skarżący wpływa na prawa, jak i wysokość niektórych przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Niezależnie jednak od powyższego podnieść należy - czego nie zauważył Sąd I instancji - iż interes prawny powoda istniał w związku z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia za okres od 2008 r. do XII 2009 r., w którym nastąpiło przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Powód nie mógł bowiem poszukiwać ochrony prawnej, wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego, w drodze powództwa o zasądzenie świadczeń pieniężnych za wskazany okres.

Za pozostały okres tj. od stycznia 2010 roku, powód zdecydowanie nie posiadał interesu prawnego w dochodzonym ustaleniu, z uwagi na wskazywaną przez Sąd Rejonowy możliwość wystąpienia z roszczeniami o świadczenie, z której to możliwości powód skorzystał. Jednakże w tym zakresie, Sąd był zobligowany do zbadania kwestii ewentualnego ustalenia istnienia określonej treści stosunku pracy z pozwanym, jako niezbędnej do zbadania zasadności roszczeń apelującego.

Powyższe nie przesądzało jednak o zasadności wniesionego powództwa. Podkreślić należy, iż interes prawny w sprawie o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa nie decyduje wprost o zasadności powództwa, a jedynie warunkuje możliwość badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda, że dany stosunek prawny lub prawo istnieje lub nie istnieje (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 kwietnia 2014 r. I ACa 1429/13 LEX nr 1466842).

W niniejszej sprawie dla oceny zasadności roszczeń powoda koniecznym było natomiast ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony w spornym okresie.

W myśl art. 22 § 1 kp., 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 kp jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Nie jest przy tym dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 kodeksu pracy (art. 22 § 1² kp). Przy tym, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak SN w wyroku z dnia 25.04.1997 r, II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz.57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (tak SN w wyroku z dnia 18.06.1998 r, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 oraz w wyroku z dnia 27 maja 2010 r ,II PK 354/09, LEX nr 598002).

W przedmiotowej sprawie ocenę prawną należy rozpocząć podkreśleniem okoliczności związanych z samym zawarciem umowy zlecenia z dnia 1 czerwca 2005 r. W szczególności nie sposób zgodzić się z apelującym, iż wskazana umowa nie została w ogóle zawarta, bowiem nie podpisał jej przedstawiciel Grupy (...) Sp. z o.o. Odnosząc się do powyższego przyznać należy, że brak podpisu przedstawiciela Grupy S. (...) może sugerować, iż w sprawie

nie nastąpiło formalne zawarcie umowy w formie pisemnej, przez łączne jej podpisanie przez obie strony. Nie oznacza to jednak, aby uzasadnione było sięganie do sankcji nieważności. Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, zawarcie umowy zlecenie na piśmie jest wymogiem jedynie do celów dowodowych i nie jest obwarowane sankcją nieważności. Oczywistym jest bowiem, iż o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę nie decyduje formalne jej podpisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste jej realizowanie. A zatem taka umowa może być nawet zawarta w sposób dorozumiany, poprzez przystąpienie do wykonywania zadań przez zleceniobiorcę i wypłatę wynagrodzenia za ich wykonanie przez zleceniodawcę. Gdy umowa jest przez strony wykonywana nie może być mowy o pozorności, co nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa w szczególności przepisów o czasie pracy lub ubezpieczeniu społecznym. /tak SN w wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, wyrok SA w Łodzi z dnia 17 września 2013 r., III A Ua 1840/12, LEX nr 1372303/.

Tymczasem analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala uznać, iż powód na podstawie kwestionowanej umowy przystąpił do wykonywania wynikających z niej obowiązków i rzeczywiście je wykonywał. Za wykonaną pracę co miesiąc otrzymywał od Grupy (...) Sp. z o.o. przelew z wyraźnym wskazaniem tytułu, z jakiej umowy wypłacono wynagrodzenie. Powód przyjmował wskazane przelewy i nigdy ich nie kwestionował. Ponadto potwierdzenie obowiązywania umowy z 2005 r. stanowiła również deklaracja – upoważnienie z dnia 15 czerwca 2010 r. wystawiona przez Grupę, a zawierająca oświadczenie powoda, iż zapoznał się z umową zlecenia i akceptuje jej postanowienia (k. 383). Powód zaś nie wykazał jakiegokolwiek wady oświadczenia woli, która podważałaby ważność i skuteczność złożonego oświadczenia. Skoro zatem możliwym jest zawarcie umowy zlecenia poprzez przystąpienie do wykonania zadań i przyjmowanie wypłat środków pieniężnych z tego tytułu, to tym bardziej możliwym jest zmiana warunków zlecenia na podstawie ustnych ustaleń, czy też w sposób dorozumiany – w tym wypadku poprzez zmianę obiektu, którego ochrony powód się podejmował.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący podnosił również, iż w ramach wykonywanych czynności na podstawie umowy cywilnej zawartej z Grupą (...) Sp. z o.o., faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Odnosząc się do powyższego przede wszystkim wskazać należy, iż nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż zatrudnienie powoda na podstawie umowy z 2005 r. miało charakter pracowniczy w rozumieniu powoływanego już art. 22 kp, a nadto, że zatrudniającym był pozwany, a nie Grupa S. (...).

Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98 – OSNAP 1999, nr 19, poz. 627). Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353¹ k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Zasada swobody umów polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku, akt I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67). Dokonując zaś wykładni oświadczeń woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Nazwa umowy i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 6 października 1998 roku, I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718).

Zgodnie z treścią art. 734 § 1 k.c. umowa zlecenia polega na zobowiązaniu się przez przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Choć zleceniobiorca wykonuje osobiście powierzone mu przez zleceniodawcę zadania, to jednak nie wyklucza to powierzenia wykonania zadania pod warunkami wynikającymi z dyspozycji art. 738 § 1 zd. 1 k.c. osobie trzeciej. Z treści tego przepisu wynika, że powierzenie wykonania zlecenia osobie trzeciej jest możliwe tylko wtedy, gdy wynika to z umowy lub ze zwyczaju albo, gdy jest do tego

zmuszony przez okoliczności. Zleceniobiorca jest zobowiązany do tego, ażeby informować zleceniodawcę o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.). Co do zasady zlecenie jest odpłatne, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie powód i Grupa (...) Sp. z o.o., w pełni świadomie zdecydowały się na zatrudnienie o charakterze niepracowniczym. Także sposób realizacji zawartych przez nie umów nie świadczy o, dorozumianym nijako, przekształceniu łączącego ich stosunku prawnego w stosunek pracy. Zaznaczyć należy, iż już treść zawartej przez strony umowy wskazuje na cywilnoprawny charakter zatrudnienia powoda. Przede wszystkim w jej treści wskazano wprost, że nie rodzi ona żadnych uprawnień pracowniczych. Na mocy umowy powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez zleceniodawcę, bez bezpośredniego nadzoru i kierowania ze strony zleceniodawcy. W umowie zastrzeżono możliwość powierzenia wykonania przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia, jak również możliwość zmiany terminu, w których będzie wykonywał zlecenie. Jednocześnie też obarczono zleceniobiorcę odpowiedzialnością za działania i zaniechania własne, jak i zastępcy na zasadach określonych w Kodeksie Cywilnym. Treść i nazwa wskazanego kontraktu jednoznacznie zatem wskazuje na cywilno – prawny charakter zatrudnienia powoda. Zastrzeżenie samodzielnego charakteru pracy (bez podporządkowania pracodawcy), z możliwością zastępstwa, z przerzuceniem ryzyka za nieświadczenie pracy na świadczącego usługi i obwarowanie niewykonania nałożonych zadań odszkodowaniem, wskazują na zawarcie przez powoda i Grupę S. (...), umowy zlecenia.

Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, z obowiązkiem jej osobistego wykonywania itd.), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaką strony nadały umowie, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności.

Łączący powoda z Grupą S. (...) stosunek prawny nie spełniał tych elementów. Obowiązek osobistego wykonywania pracy i zakaz wyręczania się osobami trzecimi, jest jedną z podstawowych przesłanek odróżniającą stosunek pracy od stosunku cywilno – prawnego. W przedmiotowej sprawie natomiast zostało udowodnione, że powód nie miał obowiązku osobistego wykonywania pracy. To, że w praktyce nie korzystał z tego zapisu umowy nie oznacza, iż takiej możliwości nie miał. Umowa zawierała również zapis o możliwości zmiany terminu, w których będzie wykonywał zlecenie. W tym zakresie zostało wykazane zeznaniami świadków, że zleceniobiorcy zamieniali się zmianami, jeżeli mieli potrzebę np. załatwienia prywatnych spraw.

Wobec powyższego, skierowanie powoda w ramach wskazanej umowy do ochrony Piekarni (...) przy ul. (...) w Ł. oznaczało, iż bez wątplenia czynności te były wykonywane w oparciu o umowę zlecenia i na rzecz Grupy (...) Sp. z o.o.

W okolicznościach niniejszej spraw brak jednocześnie jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki ze zlecenia, a kiedy z umowy o pracę zawartej z Agencją (...) Sp. z o.o. Przede wszystkim należy zauważyć, iż występowały widoczne różnice w organizacji pracy świadczonej na rzecz poszczególnych podmiotów. W ramach umowy zlecenia powód wykonywał pracę jedynie w sobotę i niedziele (podczas, gdy pracę na rzecz Agencji powód świadczył od poniedziałku do piątku). Dyżury co do

zasady rozpoczynał z piątku na sobotę i z soboty na niedzielę. Dla Piekarni prowadzono osobny grafik - „zestawienie dyżurów podzleconych”, obejmujący czas pracy jedynie z umowy zlecenia. Również pracownicy mogli samodzielnie ustalać zmiany grafiku i zamieniać się między sobą służbami. Ponadto we wskazanym obiekcie powód miał inną osobę nadzorującą obiekt tj. T. J.. Co więcej powód otrzymywał przez cały okres zatrudnienia dwa przelewy – od pozwanej Agencji (...) Sp. z o.o. z tytułu umowy o pracę oraz od Grupy (...) Sp. z o.o. z tytułu umowy zlecenia, które zresztą Grupa (...) Sp. z o.o. przelewała jeszcze przed zawarciem pisemnej umowy o pracę z pozwaną. Tym samym nie było możliwym ustalenie, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu.

Natomiast powód na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego pomimo, iż reprezentowany był przez profesjonalistę i nie był ograniczony co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia, powyższej okoliczności nie udowodnił. W szczególności z zeznań świadków powołanych przez stronę, świadczących usługi na tym samym obiekcie w żaden sposób nie wynika, aby powód wykonywał pracę w oparciu o stosunek pracy na rzecz Grupy (...) Sp. z o.o. Świadek W. S. zeznał, iż nie wie czy powód pracował jeszcze w innej spółce Grupy (...), a z powodem pracował jedynie na terenie P. Firm w K.. Wskazał natomiast, iż przeważnie pracowali przez 24 godziny i zamieniali się z powodem dyżurami we własnym zakresie (k. 155). Również świadek M. K. zaznaczyła, iż powód jedynie wspominał, iż chciałby mieć umowę o pracę (k.172). Zeznania powołanych przez stronę skarżącą świadków nie mogły zatem stanowić potwierdzenia dla okoliczności podnoszonych przez powoda, gdyż wskazani świadkowie zwyczajnie nie mieli wiedzy o rodzaju zatrudnienia powoda. Strona skarżąca nie przedstawiła natomiast innych wiarygodnych dowodów. W żaden sposób nie wykazała również okoliczności powołanych w apelacji, tj. faktu, iż powód na obu obiektach wykonywał tę samą pracę, posiadał takie samo umundurowanie wydane przez pozwanego, podlegał nadzorowi tych samych osób. W związku z tym brak było podstaw do czynienia w tym zakresie ustaleń odmiennych, niż przyjął Sąd I instancji.

Na koniec tej części rozważań należy podkreślić, że to powód winien był udowodnić, że od 2008 roku łączył go nie stosunek cywilno – prawny z Grupą S. (...), ale stosunek pracy z pozwanym. A nadto, że w okresie od stycznia 2010 roku, wykonywał on zadania jedynie w ramach umowy o pracę z pozwanym, w tym również w ramach tej umowy ochraniał Piekarnię (...). Powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, okoliczności tej nie udowodnił – co do okresu od 2008 roku do grudnia 2009 roku jedynym świadkiem, który zeznawał na tą okoliczność była M.K., która pracowała wspólnie z powodem jedynie przez 2-3 miesiące, a nadto również była zatrudniona na podstawie umowy zlecenie. Co do późniejszego okresu zeznający świadkowie rozdzielali pracę powoda w ramach umowy o pracę z pozwanym, od pracy w ramach umowy zlecenia, czyli ochrony Piekarni w weekendy. Osoba nadzorująca obiekt Piekarni nie wiedziała nawet, że powód był zatrudniony od poniedziałku do piątku na innym obiekcie, nie znała grafików pracy z tamtego obiektu, chociaż powód mienił ją swoim zwierzchnikiem. Na okoliczność nieistnienia, jak twierdzi apelujący, umowy zlecenia z Grupą S. (...) do ochrony Piekarni, nie zostały praktycznie przeprowadzone żadne dowody. Co prawda pełnomocnik powoda złożył wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka Prezesa Grupy S. (...), który to wniosek Sąd Rejonowy oddalił, jednakże po oddaleniu wniosku pełnomocnik nie złożył zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc, co pozbawiło go powoływania w tym zakresie zarzutów procesowych. Nadto nawet nie ponowił tego wniosku w apelacji.

Za chybiony uznać należało również podniesiony przez stronę skarżącą zarzut, naruszenia przez Sąd I instancji art. 291 § 1 k.p., art. 123 § 1 pkt 1 k.c. i art. 5 k.c. poprzez przyjęcie, że nastąpiło przedawnienie części roszczeń.

Stosownie do treści art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Natomiast zgodnie z art. 123 § 1 pkt 1 k.c., bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Podobną treść normatywną ma art. 295 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Co prawda, skarżący sformułował w apelacji zarzut naruszenia art. art. 123 § 1 pkt 1 k.c., choć mógł powołać zarzut naruszenia art. 295 § 1 k.p., a odwoływanie się do przepisów

Kodeksu cywilnego było zbędne, skoro kwestie przerwania biegu terminu przedawnienia roszczeń z zakresu prawa pracy reguluje bezpośrednio Kodeks pracy, niemniej jednak zgłoszony zarzut należało rozpoznać, ponieważ treść normatywna obydwu przepisów jest analogiczna, a powołanie się na naruszenie przepisu regulującego kwestię przerwania biegu przedawnienia stanowiło jedynie uzupełnienie zasadniczego zarzutu naruszenia art. 291 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, iż do czynności, których dokonanie przerywa bieg przedawnienia, należą w szczególności wytoczenie powództwa przed sądem albo rozszerzenie powództwa w toku postępowania. Przy czym zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego przerwanie biegu przedawnienia następuje przez wytoczenie powództwa spełniającego wymagania przewidziane w art. 187 § 1 k.p.c. Na powództwo składa się zatem nie tylko dokładnie określone żądanie (np. o świadczenie pieniężne, w szczególności o zapłatę określonej kwoty), ale także przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (np. z jakich przyczyn faktycznych powód domaga się zapłaty tej kwoty). Każdego rodzaju żądanie będące przedmiotem powództwa musi mieć uzasadnienie w przytoczonych przez powoda okolicznościach faktycznych. Bez ich przytoczenia i udowodnienia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd żądania, z którym występuje powód. Roszczenie, o którym ma orzec sąd, składa się zatem nie tylko z samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), ale także z jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Inaczej mówiąc, tylko dokładnie określone żądanie wraz z uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi określa granice rozpatrywania sprawy przez sąd (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007 r. III PK 90/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 155).

Z powyższych założeń wynika, że w rozpoznawanej sprawie dla oceny, czy i w stosunku do jakich roszczeń nastąpiło przedawnienie, istotne znaczenie miała zatem nie tylko data wniesienia pozwu (30 października 2012 r.), w której powód wskazał jedynie, iż wnosi o zasądzenie kwoty 25.000 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ale data w której sprecyzował jakiego okresu dotyczy zgłoszone żądanie (21 stycznia 2013 r.) oraz kolejne daty rozszerzenia powództwa (tj. 6 grudnia 2013 r., 23 marca 2015 r.). Warto również podkreślić, że pozew, zatytułowany „uzupełnienie pozwu”, a sformułowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wbrew twierdzeniom skarżącego nie był żadnym uzupełnieniem wcześniejszego pozwu, gdyż powód takiego pozwu nie złożył. Złożył on jedynie wniosek o zwolnienie do kosztów sądowych i przyznanie pełnomocnika z urzędu. Tym bardziej profesjonalny pełnomocnik, skoro uznał, że koniecznym jest złożenie pozwu, winien roszczenia powoda sformułować w sposób jasny i konkretny, nie pozostawiający wątpliwości w jakiej wysokości, za jakie okresy i z jakiego tytułu dochodzi konkretnych roszczeń.

Mając powyższe na uwadze wskazać zatem należy, iż w stanie faktycznym sprawy, w związku ze sprecyzowaniem przez powoda okresu, jakiego dotyczy roszczenie dopiero w piśmie procesowym złożonym w dniu 21 stycznia 2013 r., przedawnione jest jego roszczenie w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za okres od sierpnia 2009 r. do stycznia 2010 r., czyli za te miesiące, które poprzedzają o ponad trzy lata (art. 291 § 1 k.p.) właściwe sprecyzowanie podstawy faktycznej powództwa, co nastąpiło w dniu 21 stycznia 2013 r.

Biorąc zaś pod uwagę daty rozszerzenia powództwa uznać należało, iż przedawnieniu podlegały, w zakresie nieobjętym pozwem, roszczenia zgłoszone w piśmie modyfikującym powództwo z dnia 6 grudnia 2013 r. począwszy od października 2008 r. do listopada 2010 r., natomiast w piśmie z dnia 23 marca 2015 r. ponownie rozszerzającym powództwo - całość zgłoszonego roszczenia.

Jednocześnie bez znaczenie pozostaje okoliczność podnoszona przez stronę skarżącą, iż w piśmie z dnia 29 października 2012 r. zastrzeżono, że dochodzona kwota może ulec zwiększeniu, gdyż dokładnego wyliczenia należności może dokonać tylko biegły. Należy bowiem zauważyć, iż pozew, w którym powód nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem (pозew zawierający świadome lub nieświadome ograniczenie żądania), nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu. Ryzyko związane z dochodzeniem jedynie części przysługującego powodowi roszczenia obciąża jego samego. Przerwanie biegu przedawnienia następuje tylko w granicach żądania będącego przedmiotem procesu; przerwaniu ulega bieg przedawnienia roszczenia objętego żądaniem i w takim rozmiarze, jaki został zgłoszony w żądaniu (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007 r. III PK 90/06, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 155).

W świetle wskazanych okoliczności przyjąć należało, iż rozstrzygnięcie Sądu I instancji w zakresie przedawnienia roszczeń powoda we wskazanej części, było ze wszechmiar prawidłowe.

Na marginesie wskazać również należy, iż z uwagi na powyższe, brak było także podstaw do zmiany zaskarżonego orzeczenia, w części zasądzającej na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu. Podkreślenia wymaga, iż zwrot kosztów zastępstwa procesowego, orzekany zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania (art. 98 k.p.c.), służy przede wszystkim ochronie interesów majątkowych drugiej strony przez zrekompensowanie wydatków poniesionych przez nią w celu ochrony swoich praw. Brak jest racjonalnych podstaw, by strona, na której rzecz zapadło rozstrzygnięcie, musiała samodzielnie pokryć koszty swojego udziału w sprawie. (postanow. SN 12-01-2012 I UZ 47/11 LEX nr 1215612). Z uwagi na fakt, iż strona skarżąca w całości przegrała sprawę w I instancji, brak było podstaw do uznania, iż nie powinna ponieść kosztów przegranego przez siebie procesu. Niemniej jednak Sąd uwzględnił sytuację materialną powoda, a w konsekwencji obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego jedynie w wysokości 1/4 opłaty. Brak było natomiast uzasadnionych podstaw do zwolnienia powoda w całości od poniesienia wskazanych kosztów.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz art. 22 k.p., iż w ramach stosunku pracy powód nie pracował w godzinach nadliczbowych na rzecz strony pozwanej, a w spornym okresie realizował umowę cywilnoprawną, w związku z czym powództwo podlegało oddaleniu.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu orzeczono na podstawie § 2, ust. 1 i 2, § 6 pkt 5, § 19 oraz § 13 ust 1, § 12 ust 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).