

Sygn. akt IV Pa 68/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SO Tomasz Koronowski (spr.)

SO Grażyna Borzestowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa Z. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **1 września 2014r.**, sygn. akt **IV P 182/13**

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 68/14

UZASADNIENIE

Powód Z. P. w dniu 21 czerwca 2013r. złożył w Sądzie Rejonowym w Ostródzie pozew przeciwko (...) Spółce z o.o. we W., domagając się zasądzenia od pozwanego kwoty 3.500 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nadto powód domagał się również odsetek ustawowych od poszczególnych kwot składających się na dochodzoną kwotę główną. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w okresie od lutego 2011r. do stycznia 2013r. przepracował u pozwanego 363 godziny nadliczbowe, za co nie otrzymał wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że powód nie wypracował żadnych nadgodzin. Zdaniem pozwanej powód prawdopodobnie dorabiał, pracując na rzecz innego podmiotu na podstawie umowy cywilnoprawnej i do tego podmiotu winien wystąpić z roszczeniem.

Wyrokiem z dnia 1 września 2014r., wydanym pod sygnaturą IV P 182/13, Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od konkretnie wskazanych kwot i dat do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł oraz orzekł o kosztach sądowych poprzez nakazanie ich ściągnięcia od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa.

Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach:

Powód w dniu 8 lutego 2011r. zawarł z (...) Sp. z o.o. w W., obecnie (...) Sp. z o.o. we W. umowę o pracę na czas określony od dnia 8 lutego 2011r. do dnia 31 stycznia 2013r. Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik ochrony z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Tego samego dnia powód rozpoczął pracę. W dniu 10 sierpnia 2011r. strony na mocy porozumienia dokonały zmiany umowy, obniżając wymiar czasu pracy do 7/8 etatu. Wynagrodzenie pozostało na poziomie minimalnego wynagrodzenia, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Porozumienie zaczęło obowiązywać od dnia 11 sierpnia 2011r.

W dniu 11 sierpnia 2011r. powód zawarł z (...) Spółką z o.o w K. umowę o pracę na czas określony od dnia 11 sierpnia 2011r. do dnia 31 stycznia 2013r. Zatrudniony został w wymiarze 1/8 etatu jako pracownik fizyczny z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Pracę w tej spółce pozwany rozpoczął w dniu podpisania umowy. Z dniem 1 marca 2012r. nastąpiło przejście części zakładu pracy S. S. z o.o. w K. na innego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. w W. i powód z tym dniem stał się pracownikiem pozwanego. Ponieważ strony

formalnie łączyły dwie umowy o pracę, w dniu 28 czerwca 2012r. podpisano porozumienie, na mocy którego od tego dnia powód miał pracować na pełny etat z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy. Obowiązywała go dobową norma czasu pracy w wymiarze 8 godzin i tygodniowa norma czasu pracy w wymiarze 40 godzin w miesięcznym okresie rozliczeniowym, przy czym czas pracy mógł być przedłużony do 24 godzin na dobę i skrócony w innych dniach lub zastąpiony dniami wolnymi.

Powód wykonywał pracę na terenie różnych obiektów, zlokalizowanych w O. i okolicach. Pracownicy zatrudnieni do ochrony obiektów, w tym powód, pracowali według grafików, które sporządzał ich przełożony – P. B. (1). Pracodawca nie wprowadził jasnych zasad dotyczących długości poszczególnych zmian i w każdym obiekcie, w którym powód pracował, występowały w tym zakresie różnice. Zdarzało się również, że grafiki sporządzali sami pracownicy i przekazywali je przełożonemu do akceptacji. W obiektach, w których pracował powód, prowadzone były tak zwane książki służby, w których zapisywano godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy poszczególnych pracowników. W oparciu o grafiki i książki służb P. B. (1) sporządzał karty ewidencji czasu pracy, w których wpisywał jedynie, ile danego dnia konkretny pracownik pracował, bez podawania o której godzinie rozpoczął i zakończył pracę. W kartach prowadzonych dla powoda praca w godzinach nadliczbowych nie była w ogóle wykazywana, bądź była wykazywana w mniejszej ilości, aniżeli powód faktycznie przepracował. Książki służb były przez P. B. (1) przekazywane do oddziału pozwanego w O..

Powód w okresie zatrudnienia u pozwanego pracował w godzinach nadliczbowych. W miesiącu lutym 2011r. powód w godzinach nadliczbowych pracował dwie godziny, w kwietniu 8 godzin, w maju 18 godzin, w sierpniu 4 godziny, w październiku 56 godzin, w listopadzie 28 godzin, a w grudniu 40 godzin. W 2012r. powód również pracował w godzinach nadliczbowych, i tak w styczniu przez 16 godzin, w lutym przez 8 godzin, w marcu przez 36 godzin, w kwietniu 32 godziny, w maju 24 godziny, w czerwcu 28 godzin, wrześniu 8 godzin i w grudniu 22 godziny.

Za pracę w tym okresie w godzinach nadliczbowych powód powinien otrzymać wynagrodzenie w łącznej wysokości 4.898,88 zł brutto, w kwotach za poszczególne miesiące podanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Powód nie otrzymał od pracodawcy należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pomiędzy stronami sporne było, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i w jakim zakresie. Zdaniem Sądu I instancji dowody zaoferowane przez powoda potwierdziły prawdziwość jego twierdzeń co do pracy w godzinach nadliczbowych. W toku procesu wykazane zostało, że pozwany nierzetelnie prowadził ewidencję czasu pracy i nie może być ona podstawą ustalenia rzeczywistego czasu pracy powoda. Taką konkluzję Sąd Rejonowy wywiódł na podstawie analizy nie tylko zeznań powoda, lecz przede wszystkim treść zeznań świadka P. B. (1). Świadek, po okazaniu mu grafików przedłożonych przez powoda, przyznał, że przynajmniej część z nich była przez niego

sporządzona. Według świadka pracownicy, w tym powód, pracowali według przygotowanych grafików, a świadek na ich podstawie sporządzał ewidencję czasu pracy w formie papierowej, a następnie w systemie komputerowym i przysyłał ją do centrali pozwanego (k.122). Zdaniem Sądu I instancji porównanie grafików, które na pewno sporządził świadek, czyli tych z sierpnia 2011r. oraz lutego, kwietnia i czerwca 2012r., z ewidencją czasu pracy powoda z tych miesięcy dowodzi, że ta ostatnia nie była rzetelna, a sporządzana była tak, aby nie wykazać, że powód przekroczył obowiązującą normę czasu pracy. Dni i przepracowana liczba godzin uwzględnione w grafiku i ewidencji czasu pracy znacznie od siebie odbiegają, a przecież według świadka sporządzone grafiki miały stanowić podstawę sporządzenia ewidencji czasu pracy. W ocenie Sądu I instancji, wobec powyższego nie sposób przyjąć, że przedłożona przez pozwanego ewidencja czasu pracy powoda z pozostałych miesięcy sporządzona została rzetelnie.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w przedmiotowej sprawie istotne znacznie miało to, że pozwany dysponował dokumentami, na podstawie których można byłoby w sposób nie budzący wątpliwości ustalić, o której godzinie pracownicy w poszczególnych dniach rozpoczynali i kończyli pracę. Były to tzw. książki służb, prowadzone na wszystkich obiektach, gdzie powód pracował. Według świadka P. B. były one też wykorzystywane do przygotowywania ewidencji czasu pracy. Pozwany był zobowiązany do złożenia tych dokumentów, lecz nie wykonał zobowiązania, mimo nałożenia grzywny. Jednocześnie Sąd I instancji podkreślając, że pozwany nie wyjaśnił nawet powodów niewykonania zobowiązania, wskazał, że stosownie do art. 233§2 kpc według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, mógł ocenić, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia tych dowodów. W ocenie Sądu I instancji, skoro pracodawca, zgodnie z art. 149 kp, ma obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy, a pracownik wykaże, że przedłożona przez pracodawcę ewidencja była sporządzana nierzetelnie, to pracodawca musi liczyć się z negatywnymi dla siebie skutkami procesowymi, polegającymi na przyjęciu za wiarygodne twierdzeń pracownika odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych, potwierdzonych zeznaniami świadka oraz dokumentami w postaci grafików pracy, sporządzonych przez bezpośredniego przełożonego i samego powoda lub innych pracowników. Wniosek taki jawi się tym bardziej oczywistym, jeżeli jednocześnie pracodawca dysponuje dokumentem (de facto listą obecności), z którego wynika, w których dniach i jakich godzinach pracownik pracował i wbrew zobowiązaniu sądu, z sobie tylko znanych powodów, odmawia przedłożenia tego dokumentu. W tej sytuacji Sąd I instancji uznał, że pozwany celowo odmówił przedłożenia dokumentów, chcąc utrudnić proces i nie dopuścić do potwierdzenia stanowiska powoda odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wyjaśnił także, że odmówił wiarygodności zeznaniom P. B. (1), który twierdził, że w ewidencji czasu pracy odnotował wszystkie przypadki pracy powoda w godzinach nadliczbowych i dokumentację taką przesłał do centrali pozwanego. Przytoczone wcześniej rozbieżności pomiędzy ewidencją czasu pracy a grafikami, które sporządzał sam świadek, podważają w tej części jego wiarygodność. Dodatkowy argument to zeznania świadka W. K., który zeznał, że wielokrotnie rozmawiali z P. B. (1) w sprawie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a ten z kolei twierdził, że kierownictwo firmy wymaga od niego, aby pracownicy pracowali minimum 180 godzin miesięcznie. Wskazuje to, że świadek P. B. doskonale wiedział, że powód i inni pracownicy pracują w godzinach nadliczbowych, lecz nie wykazywał tych godzin w ewidencji z uwagi na polecenia swoich przełożonych. Wniosek ten koresponduje z rozbieżnościami pomiędzy czasem pracy wynikającym z grafików sporządzanych przez P. B., a wykazywanym w „oficjalnej” ewidencji czasu pracy. Sąd I instancji, konfrontując zeznania tych dwóch świadków, nie miał wątpliwości, że walor wiarygodności należy nadać depozycjom W. K.. Świadek ten zeznał spontanicznie, pewnie, a co istotne, nie miał powodu, aby w sprawie składać fałszywe zeznania, w przeciwieństwie do P. B., który nadal pracuje u pozwanego i obawiając się utraty pracy, nie chciał złożyć zeznań niekorzystnych dla pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał, że ustalając czas pracy powoda, oparł się na przedłożonych przez niego grafikach, które potwierdziły, że powód pracował w nadgodzinach, choć w nieco innym wymiarze, aniżeli wskazał. Dotyczy to miesiąca lutego 2011r. i maja 2011r. Natomiast ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oparto się na opinii biegłego, która nie była kwestionowana przez strony, a była logiczna i jasna.

W rozważaniach dotyczących podstawy materialnoprawnej powództwa Sąd Rejonowy wyjaśnił, że żądanie powoda opiera się na art. 151¹§1 kp, który stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek, który

wynosi 50%, chyba że praca w godzinach nadliczbowych przypada w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dni wolne od pracy udzielone pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W tym ostatnich przypadkach dodatek z tytułu pracy w nadgodzinach wynosi 100% wynagrodzenia. Definicja pracy w godzinach nadliczbowych sformułowana została w art. 151§1 kp, który przewiduje, że stanowi ją 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. Z kolei normy i ogólny wymiar czasu pracy określone zostały w rozdziale II działu szóstego kodeksu pracy. W art. 129§1 kp ustawodawca przewidział, że 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 (podstawowy system organizacji czasu pracy). Ustawodawca dopuścił wprowadzenie innych systemów organizacji czasu pracy, w których możliwe jest np. przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy. Powoda obowiązywał system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia i ochronie osób, nie więcej jednak niż do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 135 kp i art. 137 kp). Zaznaczono jednak, że zgodnie z art. 136 §2 kp pracownikowi przysługuje bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133 kp, czyli ilość przepracowanych godzin plus 11 godzin.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powód pracował ponad obowiązującą go normę czasu pracy i rozstrzygnąć należało, czy za tą pracę należy mu się wynagrodzenie i w jakiej wysokości. Sąd I instancji przedstawił, że nie podzielił zarzutów pozwanego, jakoby powód te same czynności jak dla pozwanego, wykonywał również dla innych podmiotów w ramach umów cywilnoprawnych i właśnie ta praca została wykazana jako nadgodziny wypracowane u pozwanego. Dokumenty w postaci zeznań podatkowych nie potwierdziły, aby powód uzyskiwał dochód z działalności wykonywanej osobiście (umów o dzieło, umów zlecenia). Sąd Rejonowy zaznaczył, że praca powoda w dniach przez niego wskazanych, potwierdzonych przedłożonymi grafikami, wynikała z polecenia przełożonego – P. B. (1). Wymieniony bądź przygotowywał grafiki, według których powód i inni pracowali, bądź też zatwierdzał grafik przygotowany przez pracowników. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby nawet powód z innymi podmiotami zawarł umowy cywilnoprawne dotyczące wykonywania pracy podobnej do tej, jaką wykonywał u pozwanego, to nie sposób byłoby przyjąć, że pracując w miejscu wskazanym przez pozwanego i w czasie przez niego wskazanym, faktycznie świadczył usługi na rzecz innego podmiotu.

Podkreślono także, że nie można przyjąć, aby w okresie, gdy powoda łączył stosunek pracy z (...) Spółką z o.o. w K., to dla tego pracodawcy, a nie dla pozwanej powód pracował w godzinach nadliczbowych. Przypomniano, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wydał pozwany oraz że pozwany w trybie art. 23¹ k.p. przejął dotychczasowego pracodawcę powoda, a zatem jest odpowiedzialny solidarnie za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed dniem przejścia zakładu pracy. Zatem zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby nawet zatem hipotetycznie przyjąć, że w okresie, kiedy powód pozostawał w dwóch stosunkach pracy, nadgodziny wypracował w (...) Sp. z o.o. w K., to i tak pozwany miał obowiązek wypłacić za nie wynagrodzenie.

Następnie Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 151¹§1 kp 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.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia 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. Naliczenie za niektóre godziny nadliczbowe wypracowane przez powoda dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia wynikało z przekroczeń przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Powodowi łącznie za pracę w godzinach nadliczbowych należała się kwota 4.898,88 zł, a ponieważ dochodził on kwoty 3.500 zł, zasądono dochodzoną kwotę. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że oddaleniu podlegało w części żądanie zasądzenia odsetek ustawowych. Powód domagał się zasądzenia odsetek ustawowych m.in. od kwoty 403,20 zł od dnia 11 marca 2011r. do dnia zapłaty, jednak wynagrodzenie należne z tytułu pracy w nadgodzinach w lutym 2011r. wynosiło 25,98 zł, zatem odsetki ustawowe od dnia 11 marca 2011r. zasądono od tej właśnie kwoty. W pozostałym zakresie Sąd I instancji odsetki ustawowe zasądził zgodnie z żądaniem pozwu, w oparciu o treść art. 481§1 kc w zw. z art. 300 kp. Zdaniem Sądu Rejonowego powód za przepracowany miesiąc winien otrzymać wynagrodzenia do 10. dnia każdego następnego miesiąca kalendarzowego, zgodnie z art. 85§2 kp, wobec czego pozwany pozostawał w zwłoce z zapłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za dany miesiąc od 11. dnia następnego miesiąca i od tego dnia, aż do dnia wypłaty, zobowiązany był płacić odsetki ustawowe.

Sąd Rejonowy wskazał także, że zgodnie z art. 477²§1 kpc wyrokowi do kwoty 1.500 zł nadał został rygor natychmiastowej wykonalności.

Odnośnie rozstrzygnięcia o kosztach sądowych wyjaśniono, że zostało ono oparte na art. 113 ust. 1 i 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 kpc. Powód zwolniony był od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej i kosztów wynagrodzenia biegłego, a zatem kosztami sądowymi, których powód nie miał obowiązku uiścić, Sąd I instancji w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji zobowiązany był obciążyć przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Pozwany przegrał proces i zobowiązany był do poniesienia kosztów sądowych, na które złożyły się opłata od pozwu w kwocie 100 zł i wypłacone ze Skarbu Państwa wynagrodzenie biegłego w kwocie 703 zł.

Apelację od opisanego wyroku wywiodła pozwana Spółka, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego:

a) art. 83 kc w zw. z art. 58 kc poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu umowy zlecenia za nieważną, pomimo iż w niniejszej sprawie nie wystąpiły przesłanki pozorności wskazane w tym przepisie;

b) 405 kc, art. 353 kc i art. 366 kc poprzez ich niezastosowanie, polegające na zasądzeniu od pozwanej należności wynikającej z odrębnej umowy zawartej z podmiotem trzecim, pomimo, iż nie istniała pomiędzy tym podmiotem, a pozwaną odpowiedzialność solidarna, w związku z czym został on zaspokojony dwa razy za tą samą pracę;

c) art. 356 kc poprzez jego niezastosowanie, polegające na pominięciu niniejszego przepisu przy ustalaniu hipotetycznie należnych powodowi godzin nadliczbowych.

- naruszenie prawa procesowego:

a) art. 328 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a polegające na niewskazaniu przyczyn uznania za niewiarygodne dowodów zgłoszonych przez pozwaną;

b) art. 233 kpc przez wybiórczą ocenę dowodów zgłoszonych w pozwie i późniejszych pismach procesowych oraz błędne ustalenie stanu faktycznego.

Wskazując na te zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa lub alternatywnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że w ocenie pozwanej Sąd I instancji wydał błędny wyrok z powodu nieuwzględnienia okoliczności, które nie były sporne pomiędzy stronami. Strona pozwana wskazała, że w pismach procesowych podnosiła, że:

- jest głównie podwykonawcą (...) sp. z o.o. (numer KRS: (...));
- sposób podzlecania zadań oraz wzajemne rozliczenia między tymi spółkami reguluje umowa współpracy wraz z późniejszymi aneksami;
- jeżeli pozwana współpracuje na danym obiekcie z S. (...), wykonuje powierzone zadania za pomocą własnych pracowników, a wykonanie jest jedynie nadzorowane przez inspektora S. (...);
- taki inspektor jest również odpowiedzialny za dokumentację oraz organizację pracy, w tym podział godzin pracy pomiędzy poszczególnych podwykonawców.

Strona pozwana wskazała, że świadek P. B. (1) którego zeznania w większości zadecydowały o rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd I instancji, jest właśnie inspektorem zatrudnionym przez S. (...). Następnie wskazano, że tworzył on całościowe grafiki dla pracowników na danym obiekcie, ale nie wyróżniał w nim, na czyją rzecz pracuje dany pracownik. A podwykonawców na obiektach było kilku, zatrudnienie się przez pracowników jednocześnie w kilku z nich nie należało do rzadkości. Pozwana zaznaczyła, że wskazywała, iż z przekazanych przez powoda dokumentów wynika, że dodatkowe wynagrodzenie otrzymywał on z Grupy S. (...). Zdaniem pozwanej Sąd I instancji zignorował ten fakt i wydał wyrok sprzeczny ze stanem faktycznym i pozwana została zobowiązana do wypłacenia za godziny nadgodziny za pracę, którą powód wykonywał dla innego podmiotu.

Apelująca, podnosząc zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, wyjaśniła odnośnie art. 58 kc w zw. z art. 83 kc, że przede wszystkim umowa zlecenia zawarta z podmiotem trzecim zdaje się nie spełniać przesłanek do uznania ją za nieważną. Niezależnie od tego, zdaniem pozwanej Sąd kompletnie i bezpodstawnie ignoruje fakt, iż umowa zlecenia stanowi stosunek prawny inter partes, pomiędzy stronami, a nie wywiera skutków prawnych na osoby trzecie. W szczególności niedopuszczalne jest orzekanie w nieważności umowy zlecenia w sprawie, gdzie nie występuje w roli strony zleceniodawca tej umowy. W sytuacji pozorności umowy jest szczególnie wyraźnie, bowiem zgodny zamiar obu stron danej umowy jest przesłanką do uznania umowy za nieważną. Strona pozwana wskazała, że podnosiła w pismach procesowych, iż w przypadku potwierdzenia, że dochodzone roszczenie wynika z umowy zlecenia z podmiotem trzecim, adresatem roszczenia z tego tytułu powinien być zleceniodawca – pozwana nie posiada biernej legitymacji procesowej w sprawie o roszczenia z tytułu umowy, której nie jest stroną. Legitymacja procesowa wynika bowiem z legitymacji materialnej. W niniejszej sprawie, jeśli roszczenia wynikają z umowy zlecenia, legitymację taką posiada wyłącznie zleceniodawca, jako że wynikający z umowy stosunek cywilnoprawny rodzi prawa i obowiązki jedynie inter partes. Z kolei w kontekście naruszenia art. 405 kc, art. 353 kc i art. 366 kc pozwana twierdziła, że (...) Spółka z o.o., która jest zleceniodawcą pozwanej i z którą łączy pozwaną umowa o współpracy, posiada także innych podwykonawców i powód dorabiał pracując na rzecz innego podmiotu. Jak wynika z dokumentów, podmiotem tym jest Grupa S. (...). Zdaniem apelującej Sąd I instancji nie odróżnia godzin, które powód wypracował na rzecz pozwanej, od godzin wypracowanych na rzecz podmiotu trzeciego. Takie odróżnienie jest bezwzględnie konieczne (powołano się w tej kwestii na wyrok Sądu Najwyższego w sprawie III PK 44/2009, w którym wyjaśniono, że rodzaj pracy oraz miejsce i sposób jej wykonywania na podstawie umowy zlecenia mogłyby prowadzić do przyjęcia, że uzupełnia ona treść stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym, jednak przeszkodą do uznania tego poglądu

jest niesporna okoliczność, że umowa zlecenia była zawarta nie z pracodawcą, lecz z inną spółką, która wypłacała powodowi wynagrodzenie za pracę świadczoną na jej rzecz na podstawie tej umowy. Do oceny zasadności omawianego roszczenia, skierowanego do pozwanego pracodawcy, nie ma znaczenia, czy umowa łącząca powoda z inną spółką była umową zlecenia, czy też spełniała wymagania określone w art. 22§1 kp i dlatego w rzeczywistości powinna być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Ocena charakteru tej umowy nie może być przedmiotem niniejszej sprawy, gdyż ta spółka nie występuje w niej jako podmiot pozwany. Następstwem bezzasadności tego zarzutu jest odpadnięcie pierwszej podstawy żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy.) Apelująca zaznaczyła, że uzasadnienie Sądu I instancji wskazuje, iż nie uwzględnił on godzin przepracowanych na rzecz podmiotu trzeciego. Fakt, iż powód pracował na rzecz podmiotu trzeciego to rzecz bezsporna. Pozwana wskazała, że w przypadku niemożności ustalenia w sposób bezpośredni, Sąd Rejonowy powinien oszacować tą liczbę zgodnie z art. 321 kpc. Zdaniem apelującej brak powyższych zasad prowadzi do bezpodstawnego wzbogacenia powoda, gdyż realizacja wyroku doprowadzi do tego, iż powód otrzyma wynagrodzenia dwa razy za to samo.

Następnie pozwana, cytując treść art. 356 kc wskazała, że z tego przepisu wynika wyraźnie, iż świadczenie pieniężne może być spełnione zarówno przez dłużnika, jak i przez osobę trzecią, przy czym dłużnik ma możliwość odmowy przyjęcia świadczenia spełnianego przez osobę trzecią jedynie wówczas gdy roszczenie nie jest jeszcze wymagalne. W niniejszej sprawie poza sporem jest, iż powód z tytułu umowy zlecenia przyjął wypłacone mu przez drugi podmiot wynagrodzenie. Zdaniem apelującej, Sąd I instancji, uznając umowę zlecenia za nieważną, winien dokonać zliczenia na poczet dochodzonego w niniejszym postępowaniu wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, kwot zapłaconych powodowi z tytułu wykonywania umowy zlecenia, jednocześnie stwierdzając spełnienie świadczenia przez osobę trzecią w myśl art. 356 k.c. Jednocześnie strona pozwana przedstawiła, iż zaliczanie na poczet dochodzonego roszczenia, wpłaconych kwot z tytułu nieważnej czynności prawnej jest regułą w systemie polskiego sądownictwa prawa pracy, co zapobiega bezpodstawnemu wzbogaceniu osoby, która otrzymała wynagrodzenie z nieważnej czynności prawnej (umowy zlecenia) i ma na mocy wyroku otrzymać za tą samą pracę wynagrodzenie z tytułu pracy z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dalszej części uzasadnienia pozwana spółka przedstawiła swoją argumentację na naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego. Zdaniem apelującej wybiórcza ocena dowodów (naruszenie art. 233 kpc) polegała na tym, iż Sąd I instancji całkowicie pominął bardzo istotną okoliczność faktyczną, jaką była praca na rzecz podmiotu trzeciego, która była zgłaszana przez pozwaną. Zdaniem apelującej miało to charakter rażącego naruszenia prawa procesowego, gdyż doprowadziło do wydania wyroku zasądzającego na rzecz powoda nienależnego świadczenia. Pozwana jednocześnie zarzuciła, iż Sąd I instancji dokonał naruszenia prawa procesowego przy sporządzaniu uzasadnienia wyroku, gdyż nie wskazał przyczyn uznania za niewiarygodne dowodów zgłoszonych przez pozwaną.

Powód nie ustosunkował się do apelacji pozwanej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie mogła skutkować wnioskowanym uchYLENIEM zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenie to odpowiada prawu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jako że mają one wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy, co jest warunkiem wstępnym prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Jako niezasadny należy ocenić zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c. Przepis ten, regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasady wyrażonej w omawianym przepisie, ponieważ Sąd ten wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

W tej kwestii rozpocząć trzeba od wyjaśnienia, że zarzut wybiórczej oceny dowodów polegający na pominięciu okoliczności faktycznych, jaką była zdaniem apelującej praca powoda na rzecz podmiotu trzeciego, to w istocie zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego. Przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powód pracował na rzecz pozwanej spółki ponad obowiązującą go normę czasu pracy, było skutkiem oceny prawnej okoliczności faktycznych sprawy. Sąd I instancji nie podzielił zarzutów pozwanej, jakoby powód te same czynności jak dla pozwanego wykonywał również dla innych podmiotów w ramach umów cywilnoprawnych i właśnie ta praca została wykazana jako nadgodzinny wypracowane u pozwanej. Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał, że złożone przez powoda na wniosek pozwanej dokumenty podatkowe nie potwierdziły, aby powód uzyskiwał w spornym okresie dochód z działalności wykonywanej osobiście (umów o dzieło, umów zlecenia). Sąd I instancji podkreślił, że praca powoda w dniach przez niego podanych, potwierdzonych przedłożonymi grafikami, wynikała z polecenie przełożonego P. B. (1), który przygotowywał grafiki, według których powód i inne osoby wykonywali pracę, bądź też zatwierdzał grafik przygotowany przez pracowników. Sąd Rejonowy zważył, iż w takiej sytuacji, nawet gdyby powód zawarł z innymi podmiotami umowy cywilnoprawne dotyczące wykonywania pracy podobnej do pracy wykonywanej na rzecz pozwanej (trzeba jednak podkreślić, że w świetle dokumentów podatkowych jest to założenie tylko hipotetyczne), to i tak nie sposób przyjąć, że pracując w miejscu wyznaczonym przez apelującą i w czasie przez nią wskazanym, faktycznie świadczył usługi na rzecz innego podmiotu. Sąd I instancji dodatkowo słusznie zauważył, że nie można przyjąć, iż powoda łączył stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. w K., dla której powód wykonywałby pracę w godzinach nadliczbowych, wskazując, iż polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wydawała mu pozwana, która nadto w trybie art. 23¹ kp przejęła tego dotychczasowego pracodawcę powoda. Zatem nawet w świetle tego faktu pozwana jest odpowiedzialna solidarnie za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed dniem przejścia zakładu pracy, co jednoznacznie wynika z art. 23¹§2 kp. Tak więc nawet przy hipotetycznym założeniu, że w okresie, kiedy powód pozostawał w dwóch stosunkach pracy, wypracował nadgodziny w (...) Sp. z o.o. w K., to i tak pozwaną obciąża obecnie obowiązek zapłaty wynagrodzenia z tę pracę.

Odnosnie zarzutu dotyczącego błędnego ustalenia stanu faktycznego trzeba zaznaczyć, że apelująca w tym zakresie powołała się na ogólnikowe zarzuty, nie precyzując swojego stanowiska, poza sformułowaniem zarzutu, iż Sąd Rejonowy błędnie ustalił stan faktyczny. W takim stanie Sąd nie mógł w żaden sposób odnieść się do jej zarzutu. Niemniej jednak, jak już wyżej zaznaczono, nie ma podstaw, aby zarzucić Sądowi Rejonowemu dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego. Zeznania poszczególnych świadków są omówione szczegółowo, z odniesieniem twierdzeń powoda do konkretnych fragmentów tychże zeznań i do dokumentów przydatnych do oceny wiarygodności zeznań zarówno świadków, jak i powoda, którym to wywodom Sądu I instancji nie sposób przypisać braku logiki czy wyjścia poza zasady doświadczenia życiowego. Z przyczyn wskazanych wyżej nie dopuścił się Sąd Rejonowy przy takim ustaleniu naruszenia art. 233§1 kpc.

Wywodzona przez apelantkę wadliwość uzasadnienia wyroku miałaby polegać na niewypełnieniu obowiązków wynikających z treści art. 328 kpc, a mianowicie niewskazaniu przyczyn uznania za niewiarygodne dowodów

zgłoszonych przez pozwaną. Zgodnie z art. 328§2 kpc „Uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.” O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. W niniejszej sprawie taki przypadek nie ma miejsca, jako że pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia spełniają wymogi powołanego przepisu - zawierają zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę materiału dowodowego oraz rozważania prawne. Nie sposób przyjąć, aby zarzut naruszenia art. 328§2 kpc mógł być oparty na niezadowoleniu strony z oceny postępowania dowodowego. Zarzut wadliwości uzasadnienia wyroku zdaje się więc być raczej zarzutem dotyczącym oceny dowodów, a więc odnoszącym się do art. 233§1 kpc, co zostało omówione wyżej. Dodatkowo jedynie na uwagę zasługuje, iż wbrew twierdzeniom pozwanej Sąd Rejonowy w obszerny sposób wyjaśnił, które okoliczności uznał za udowodnione, w oparciu o które dowody ustalił stan faktyczny, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Słusznie przy tym wywodzi się w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego, że podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia miało to, czy powód świadczył pracę na rzecz pozwanej ponad normy czasu pracy i w jakim zakresie oraz czy za tę pracę należy mu się wynagrodzenie i w jakiej wysokości. Sąd odwoławczy w pełni podziela pogląd Sądu I instancji, że żądanie powoda opiera się na art. 151¹§1 kp. Sąd Okręgowy wskazuje, że z tego przepisu należy wywodzić, iż praca w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta, aby miała rodzić obowiązek pracodawcy zapłaty wynagrodzenia, wynikać musi z polecenia pracodawcy bądź też pracodawca musi akceptować fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy lub też podjęcie pracy nadliczbowej powinno być skutkiem obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Sam fakt wykonywania przez pracownika pracy ponad normalny czas pracy, nie jest zatem równoznaczny z pracą w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Wymagane jest ponadto polecenie, akceptacja pracodawcy, lub nałożenie tyłu obowiązków, że pracownik nie jest ich w stanie obiektywnie wykonać w normalnym czasie pracy. W realiach niniejszej sprawy ustalone zostało ponad wszelką wątpliwość, że pozwany pracodawca poprzez P. B. (1) wydawał powodowi polecenia świadczenia pracy w godzinach ponadnormatywnych, co szczegółowo – i prawidłowo – omówił w uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji.

Istotnym w przedmiotowej sprawie jest, iż Sąd Rejonowy w trakcie postępowania dopuścił dowód z opinii biegłego celem ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługujących powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej spółki (skutkowało to notabene rozpoznanie sprawy z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym w oparciu o art. 505⁷ kpc). Podkreślenia wymaga, że pozwana ani po doręczeniu odpisu postanowienia dopuszczającego ten dowód nie kwestionowała zakreślonych biegłemu założeń przygotowania opinii, ani po doręczeniu tejże opinii, w której biegły wyliczył wysokość wynagrodzenia należnemu powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach objętych sporem, nie skorzystała z możliwości zajęcia w sprawie stanowiska w terminie zakreślonym na zgłaszanie zarzutów. Wobec faktu, że pozwana spółka nie zajęła stanowiska w sprawie, w oparciu o art. 229 i 230 kpc („Nie wymagają również dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości.” „Gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane.”) zachodziła podstawa do przyjęcia, że pozwana ostatecznie nie kwestionowała ani pracy powoda w godzinach nadliczbowych, ani wysokości niewypłaconego wynagrodzenia za tę pracę. Trzeba podkreślić, że od dnia 1 lipca 1996r. postępowanie cywilne ma zdecydowanie kontradyktoryjny charakter, czego wyrazem jest przede wszystkim dyspozycja art. 232 kpc, która określa obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły art. 6 kc, wskazującej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Zasady art. 6 kc i 232 kpc nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale muszą być odczytywane przez pryzmat skutków

zaniechań stron w tej mierze. Strona, która nie przytoczyła w odpowiednim czasie wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, musi liczyć się z ryzykiem niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia. Opisana reguła została wzmocniona nowelizacją art. 207 kpc, która weszła w życie w dniu 3 maja 2012r. Zgodnie z art. 207§6 kpc „Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.” Wobec tego pozwana, jeśli nie zgadzała się z opinią biegłego, powinna była po otrzymaniu jej odpisu przedstawić swoje stanowisko, czy to przez ponowne zanegowanie twierdzenia powoda, czy też także przedstawienie dowodu przeciwnego. Strona pozwana takich czynności nie podjęła, więc nie kwestionowała opinii biegłego w żadnym zakresie. Nadto na uwagę zasługuje, tak jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że pozwana, pomimo stosownego zobowiązania, a nawet nałożenia grzywny, nie przedstawiła dokumentów obrazujących pracę poszczególnych pracowników, w tym powoda, na danych obiektach. Dalszą konsekwencją tej części rozważań musiało być przyjęcie, że bezzasadny był zarzut niezastosowania art. 321 kpc. Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, z jakich przyczyn i w jakim zakresie zachodziła podstawa do oparcia wyliczenia godzin nadliczbowych w oparciu o grafiki przedłożone przez powoda, z czego wynika, że sięganie do art. 321 kpc było zbędne.

Te zarzuty naruszenia prawa materialnego, które odnoszą się do nieważności umowy zlecenia, a w konsekwencji i dalsze, dotyczące wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia, w tym podmiotu zobowiązanego do zapłaty takiego wynagrodzenia i zaliczenia zapłaty na poczet dochodzonej kwoty, są całkowicie niezrozumiałe. W rozpoznawanej sprawie kwestia nieważności umowy zlecenia w ogóle nie była przecież przedmiotem postępowania. Sąd Okręgowy może jedynie przypuszczać, iż ta część apelacji pozwanej może dotyczyć innej sprawy spółki i została wciągnięta do apelacji omyłkowo, podczas czynności komputerowej edycji pisma procesowego z innego postępowania.

Skoro żaden z zarzutów apelacji naruszenia prawa procesowego nie okazał się uzasadniony, a przy tym – jak wskazano wyżej – prawidłowo zostały zastosowane przez Sąd I instancji także przepisy prawa materialnego, Sąd Okręgowy oddalił nieuzasadnioną apelację na podstawie art. 385 kpc.