

Sygn. akt IV Pa 27/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2021 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Grażyna Borzestowska

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2021 r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 11 marca 2021 r., sygn. akt IV P 110/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda M. S. kwotę 1350zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 27/21

UZASADNIENIE

Powód M. S. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zapłaty kwoty 42.936,08 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- 1) od kwoty 1.539,20 zł od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty,
- 2) od kwoty 1.237,76 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 3) od kwoty 1.436,96 zł od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 4) od kwoty 3.990,00 zł od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 5) od kwoty 1.873,40 zł od dnia 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty,
- 6) od kwoty 1.710,64 zł od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 7) od kwoty 1.924,00 zł od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 8) od kwoty 5.209,94 zł od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,

- 9) od kwoty 1.817,32 zł od dnia 11 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 10) od kwoty 3.186,23 zł od dnia 11 września 2017 roku do dnia zapłaty,
- 11) od kwoty 1.047,72 zł od dnia 11 października 2017 roku do dnia zapłaty,
- 12) od kwoty 5.805,00 zł od dnia 11 października 2017 roku do dnia zapłaty,
- 13) od kwoty 1.251,19 zł od dnia 11 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,
- 14) od kwoty 2.020,00 zł od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 15) od kwoty 1.448,20 zł od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,
- 16) od kwoty 4.438,68 zł od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,
- 17) od kwoty 2.999,84 zł od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty.

Nadto, domagał się on od pozwanej zapłaty kwoty 250 zł – tytułem poniesionych kosztów prywatnej ekspertyzy wykonanej w celu ustalenia wysokości przysługującego mu od pozwanej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe – wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty.

Pełnomocnik powoda wniósł także o zwrot kosztów procesu zgodnie ze złożonym na rozprawie w dniu 26 stycznia 2021r. spisem kosztów, w tym o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej stawce.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 11 marca 2021r., wydanym w prawie IV P 110/18, Sąd Rejonowy w Elblągu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 43.186,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- 1) od kwoty 1.539,20 zł od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty,
- 2) od kwoty 1.237,76 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 3) od kwoty 1.436,96 zł od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 4) od kwoty 3.990,00 zł od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 5) od kwoty 1.873,40 zł od dnia 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty,
- 6) od kwoty 1.710,64 zł od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 7) od kwoty 1.924,00 zł od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 8) od kwoty 5.209,94 zł od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,
- 9) od kwoty 1.817,32 zł od dnia 11 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 10) od kwoty 3.186,23 zł od dnia 11 września 2017 roku do dnia zapłaty,
- 11) od kwoty 1.047,72 zł od dnia 11 października 2017 roku do dnia zapłaty,
- 12) od kwoty 5.805,00 zł od dnia 11 października 2017 roku do dnia zapłaty,
- 13) od kwoty 1.251,19 zł od dnia 11 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,

14) od kwoty 2.020,00 zł od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,

15) od kwoty 1.448,20 zł od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,

16) od kwoty 4.438,68 zł od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,

17) od kwoty 2.999,84 zł od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty,

18) od kwoty 250,00 zł od dnia 2 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty (pkt I. wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II. wyroku); wyrokowi w pkt I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.560 zł (pkt III. wyroku); zaś szczegółowe wyliczenie kosztów procesu pozostawił referendarzowi sądowemu wskazując, że powód wygrał sprawę w całości (pkt IV. wyroku).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód M. S. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na podstawie zawieranych kolejno umów o pracę na stanowisku pracownika ochrony-dozorcy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 5 stycznia 2017r. do dnia 31 stycznia 2018r. za wynagrodzeniem w wysokości 2.560 zł miesięcznie. Powód zatrudniony był w równoważnym systemie czasu pracy z okresem rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące oraz 40-godzinną tygodniową normą czasu pracy i 24-godzinną dobową normą czasu pracy. Wynagrodzenie miało być wypłacane powodowi najpóźniej 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, zaś w przypadku gdy 10 dzień był dniem wolnym od pracy wypłata miała nastąpić w poprzedzającym dniu roboczym.

W zawartych przez powoda umowach o pracę wskazane zostały, jako miejsce świadczenia pracy, wszystkie obiekty na terenie działania Oddziału G. pozwanej. W rzeczywistości jednak powód świadczył pracę wyłącznie na terenie Jednostki Wojskowej nr (...) w B..

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zawarła z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umowę konsorcjalną nr (...), której celem było złożenie wspólnej oferty na usługę ochrony fizycznej osób i mienia oraz nadzór nad funkcjonowaniem systemów alarmowych z (...) Centrów (...) w kompleksach jednostek wojskowych w E., C., B., B. i M. świadczoną przez (...) (...) Formacje Ochronne na rzecz (...) (...) Oddziału (...) w E. (Zamawiającego).

Spółki ustaliły, że w przypadku wygrania przetargu zabezpieczenie należytego wykonania umowy uzyska, w imieniu Konsorcjum, (...) sp. z o.o. Pozwanej udzielono również, na mocy przedmiotowej umowy, pełnomocnictwa do reprezentowania Konsorcjum wobec Zamawiającego, a także zobowiązano do wystawiania na rzecz Zamawiającego faktury za całość usług świadczonych na jego rzecz, zaś rozliczenia między pozwaną a (...) sp. z o.o. miały nastąpić między tymi podmiotami na podstawie odrębnych ustaleń.

Pozwana i (...) sp. z o.o. wygrały przetarg. Usługi ochrony świadczone były m.in. na rzecz Jednostki Wojskowej nr (...) w B., gdzie pracę świadczył powód.

W spółkach (...) oraz (...) istniała praktyka wypłacania pracownikom ochrony przez jedną ze spółek wynagrodzenia minimalnego na podstawie umowy o pracę, od której odprowadzano podatek i składki na ubezpieczenie społeczne oraz wypłacania wynagrodzenia za nadgodziny przez drugą ze spółek. Pracowników zmuszano do podpisania odrębnej umowy zlecenia z drugą ze spółek. Zakres obowiązków pracowników ochrony w ramach obu umów był identyczny, tak samo jak miejsce pracy oraz osoby przełożonych. Dzień pracy powoda rozpoczynał się od pobrania broni zaś kończył z chwilą jej zdania. Zatrudnieni przez pozwaną dowódcy warty nadzorowali pracę pracowników ochrony, wyznaczali listę posterunków, wydawali i przyjmowali zdawaną broń. Pracowników obowiązywał jeden grafik, jednak przedkładano im do podpisu dwie różne książki wdzania-przyjęcia broni i amunicji.

W okresie od lutego 2017r. do lutego 2018r. (...) sp. z o.o. wypłaciła powodowi kwotę w łącznej wysokości 16.359,35 zł.

Powód zlecił firmie (...) wykonanie prywatnej ekspertyzy celem ustalenia przysługujących mu od pozwanej należności tytułem niewypłaconego wynagrodzenia z tytułu przepracowanych nadgodzin w okresie od dnia 1 stycznia 2017r. do stycznia 2018r. Poniósł z tego tytułu wydatek w wysokości 250 zł brutto. Wykonana ekspertyza ustalała kwotę 11.938,97 zł jako należną powodowi z tytułu przepracowanych nadgodzin.

Pismem z dnia 26 czerwca 2018r., doręczonym pozwanej w dniu 29 czerwca 2018r., powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 11.938,97 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia z tytułu przepracowanych nadgodzin w okresie od dnia 1 stycznia 2017r. do stycznia 2018r. w terminie 3 dni od daty odbioru wezwania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w razie uchybienia terminowi płatności. Pozwana odmówiła zapłaty.

W okresie od stycznia 2017 roku do stycznia 2018r. powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych. Niewypłacone przez pozwaną z tego tytułu wynagrodzenie wynosi łącznie 42.936,08 zł, w tym:

- za styczeń 2017 roku w wysokości 1.539,20 zł,
- za luty 2017 roku w wysokości 1.237,76 zł,
- za marzec 2017 roku w wysokości 1.436,96 zł,
- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym styczeń-marzec 2017 w wysokości 3.990,00 zł,
- za kwiecień 2017 roku w wysokości 1.873,40 zł,
- za maj 2017 roku w wysokości 1.710,64 zł,
- za czerwiec 2017 roku w wysokości 1.924,00 zł,
- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym kwiecień-czerwiec 2017 w wysokości 5.209,94 zł,
- za lipiec 2017 roku w wysokości 1.817,32 zł,
- za sierpień 2017 roku w wysokości 3.186,23 zł,
- za wrzesień 2017 roku w wysokości 1.047,72 zł,
- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym lipiec-wrzesień 2017 w wysokości 5.805,00 zł,
- za październik 2017 roku w wysokości 1.251,19 zł,
- za listopad 2017 roku w wysokości 2.020,00 zł,
- za grudzień 2017 roku w wysokości 1.448,20 zł,
- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2017 w wysokości 4.438,68 zł,
- za styczeń 2018 roku w wysokości 2.999,84 zł.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy opierał się na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz znajdującej się w aktach osobowych powoda i książkach wydania-przyjęcia broni i amunicji, gdyż – jak wskazał - dokumentacja ta nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania i brak było podstaw, by odmówić jej waloru wiarygodności. Sąd oparł się również na opinii biegłego sądowego z zakresu finansów i rachunkowości J.

S.. Nadto, Sąd uwzględnił zeznania świadka P. Z. (1), gdyż były one rzeczowe, jasne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania tego świadka, w ocenie Sądu Rejonowego, ujawniły istotne dla sprawy okoliczności co do warunków na jakich powód oraz pozostali pracownicy pozwanej świadczyli pracę w ramach zawartych z pozwaną umów. Sąd oparł się również na zeznaniach powoda - gdyż korelowały one z zeznaniami świadka oraz pozostałym materiałem dowodowym - oraz zeznaniach Prezesa Zarządu pozwanej K. S.. Zeznania Prezesa Zarządu pozwanej, oprócz potwierdzenia informacji o świadczeniu przez powoda pracy na terenie Jednostki Wojskowej nr (...) w B., nie zawierały treści istotnych dla sprawy, gdyż Prezes Zarządu nie posiadał wiedzy na temat szczegółów świadczenia przez powoda pracy na rzecz pozwanej.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Jak wskazał Sąd I instancji, roszczenie zgłoszone przez powoda w niniejszym postępowaniu obejmowało przede wszystkim żądanie zapłaty przez pozwaną wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Sąd Rejonowy wyjaśnił więc, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Zgodnie natomiast z przepisem art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości: 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej. Dodatek w wysokości 100 % 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 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana kwestionowała wprawdzie istnienie po jej stronie legitymacji biernej do bycia stroną niniejszego postępowania podnosząc, że powód nie świadczył na jej rzecz pracy w ponadnormatywnym wymiarze godzinowym, a wszelkich należności z tytułu wynagrodzenia za pracę powód powinien dochodzić od spółki (...), z którą miał zawartą umowę zlecenia. Jednakże w wyniku poczynionych w niniejszym postępowaniu ustaleń Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż zarzut braku legitymacji procesowej po stronie pozwanej był bezzasadny.

Jak wskazał Sąd I instancji, powód podnosił, że został przez pozwaną zmuszony do zawarcia z (...) sp. z o.o. umowy zlecenia na okres dnia 1 do dnia 31 stycznia 2018r. Pozwana przedłożyła zaś do akt kserokopię umowy zlecenia z dnia 5 stycznia 2017r. na okres od dnia 5 stycznia 2017r. do dnia 31 grudnia 2017r. (k. 354-355), w której jako strony wskazani zostali (...) sp. z o.o. oraz powód. Na przedmiotowej umowie widnieje wyłącznie podpis Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o., zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, brak było podstaw do twierdzenia, iż umowa faktycznie została zawarta z powodem. Niezależnie jednak od powyższego, nawet gdyby przyjąć, że doszło do jej zawarcia, gdyż była ona wykonywana przez obie strony (jako że powód świadczył pracę ponad wymiar godzin wynikający z jego umowy o pracę, a (...) sp. z o.o. wypłaciła powodowi w okresie od lutego 2017r. do lutego 2018r. kwotę w łącznej wysokości 16.359,35 zł) to w ocenie Sądu, mając na uwadze przede wszystkim zeznania świadka P. Z. (2) – z których wynika, że w spółkach (...) oraz (...) istniała praktyka wypłacania pracownikom ochrony przez jedną ze spółek wynagrodzenia minimalnego na podstawie umowy o pracę, od której odprowadzano podatek i składki na ubezpieczenie społeczne oraz wypłacania wynagrodzenia za nadgodziny przez drugą ze spółek, a pracownicy byli zmuszani do podpisania odrębnej umowy zlecenia z drugą ze spółek – brak jest wątpliwości, iż umowa zlecenia została z powodem zawarta wyłącznie w celu obejścia przepisów o czasie pracy i wynikających z nich konsekwencji finansowych w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zwłaszcza, że ze zgodnych w tym zakresie zeznań świadka oraz powoda wynika, iż zakres obowiązków pracowników ochrony w ramach obu umów (umowy o pracę i umowy zlecenia) był identyczny, tak samo jak miejsce pracy oraz osoby przełożonych. Zatrudnieni przez pozwaną dowódcy warty

nadzorowali pracę pracowników ochrony, wyznaczali listę posterunków, wydawali i przyjmowali zdawaną broń, a pracowników obowiązywał jeden grafik, jednak przedkładano im do podpisu dwie różne książki wydania-przyjęcia broni i amunicji.

Sąd Rejonowy zauważył, że kwestia zawierania dodatkowych umów zlecenia, których drugą stroną, oprócz pracownika, są jednostki ze sobą powiązane wielokrotnie był przedmiotem rozważań orzecznictwa. Powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że „Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym”.

W ocenie Sądu I instancji taka właśnie sytuacja, tj. próba obejścia przepisów o czasie pracy, miała miejsce w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy podzielił w całości rozważania Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z 13 marca 2012r. (II PK 170/11, LEX nr 1211150), w którym wskazano, że takie ułożenie stosunków, które polega na częściowym wykonywaniu analogicznych obowiązków na podstawie umowy zlecenia, nie oznacza, iż taki zleceniodawca staje się pracodawcą. W ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001 nr 12, poz. 409).

Zdaniem Sądu I instancji, kluczowy w niniejszej sprawie jest fakt zawarcia przez pozwaną z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umowy konsorcjalnej nr (...), której to celem było złożenie wspólnej oferty na usługę ochrony fizycznej osób i mienia na rzecz (...) (...) Oddziału (...) w E.. Sąd Rejonowy powtórzył, że spółki uzgodniły w przedmiotowej umowie, że w przypadku wygrania przetargu zabezpieczenie należytego wykonania umowy uzyska, w imieniu Konsorcjum, (...) sp. z o.o. Pozwanej przyznano również na mocy przedmiotowej umowy pełnomocnictwo do reprezentowania Konsorcjum wobec Zamawiającego, a także zobowiązano do wystawiania na rzecz Zamawiającego faktury za całość usług świadczonych na jego rzecz, zaś rozliczenia między pozwaną, a (...) sp. z o.o. miało następować między tymi podmiotami na podstawie odrębnych ustaleń. W wyniku wygranego przetargu pozwana oraz (...) sp. z o.o. świadczyły następnie usługi ochrony na rzecz Jednostki Wojskowej nr (...) w B.. Obie spółki miały niewątpliwie wspólny cel w zakresie realizacji umowy wygranej w ramach przetargu, zatem w ocenie Sądu pozwana miała interes w takim rozszerzeniu czasu pracy pracowników, by w jego ramach mogli oni wykonywać czynności na rzecz drugiego z podmiotów w celu realizacji wspólnego interesu biznesowego obu spółek.

Zdaniem Sądu I instancji, w świetle dokonanych ustaleń oraz poczynionych wyżej rozważań kwestia ewentualnego zawarcia umowy zlecenia przez powoda i otrzymanego w ramach niej od (...) sp. z o.o. wynagrodzenia nie miała zatem żadnego znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy. Brak było również w konsekwencji wątpliwości, iż pozwana posiada legitymację bierną do bycia stroną niniejszego postępowania. To pozwaną należało traktować jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności i uznać jej odpowiedzialność za ewentualnie niewypłacone z tego tytułu powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy wskazał, że koniecznym stało się ustalenie, czy powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a jeśli tak - ilość przepracowanych godzin nadliczbowych oraz wysokość należnego z tego tytułu wynagrodzenia. W tym celu, na mocy przepisu art. 278 k.p.c., Sąd dopuścił w sprawie dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu finansów i rachunkowości, który dokonał stosownych obliczeń według kilku wariantów (postanowienie k. 250, opinia k. 266-292).

Sąd przyjął za biegłym wariant obliczeniowy I-B wskazujący rzeczywisty ponadnormatywny czas pracy powoda i nieuwzględniający w łącznej kwocie należnego z tego tytułu wynagrodzenia kwoty 16.359,35 zł wypłaconej powodowi przez (...) sp. z o.o. Kwoty tej, zdaniem Sądu Rejonowego, nie można bowiem uwzględnić w oparciu o instytucję potrącenia z uwagi na treść art. 91 § 1 k.p., zgodnie z którym należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być

potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Powołując się ponownie na wyrok Sądu Najwyższego w sprawie II PK 170/11, Sąd Rejonowy wskazał, że „zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem [a dłużnikiem jest ten kto płacił, czyli zleceniobiorca] (...) Skoro wynagrodzenie ze zlecenia było wypłacane na bieżąco i zostało wypłacone za pracę (co miesiąc), to nie może być później potrącone i przez inny podmiot. Sąd Rejonowy zgodził się ze skarżącym, że art. 91 § 1 k.p. byłby w takiej sytuacji naruszony, niezależnie od tego, że w przypadku potrącenia wierzytelności pracownika obowiązywałby tu określony reżim temporalny i formalny potrącenia”.

Zdaniem Sądu I instancji nie ma też podstaw, by twierdzić, że nieuwzględnienie wypłaconej przez (...) sp. z o.o. kwoty prowadziłoby do nadmiernego wzbogacenia powoda lub sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Z uwagi bowiem na konsekwentne stanowisko pozwanej, która twierdzi, że wypłacona powodowi przez (...) sp. z o.o. kwota 16.359,35 zł nie wynikała z czynności świadczonych przez powoda na podstawie zawartej z pozwaną umowy o pracę - kwestia ewentualnych rozliczeń powoda z (...) sp. z o.o. jest niezależna od przedmiotu niniejszego postępowania. Spółka (...) posiada niewątpliwie możliwość skorzystania z odpowiednich instytucji prawnych celem żądania od powoda wypłaconych mu kwot w przypadku kwestionowania zasadności ich wypłaty.

Sąd Rejonowy podkreślił, że opinia biegłego sądowego nie została zakwestionowana przez żadną ze stron, zwłaszcza w zakresie prawidłowości dokonanych przez biegłego obliczeń. Sąd zaś ocenił wydaną opinię jako rzetelną, rzeczową i szczegółową, a nadto jasną i wyczerpującą. Zdaniem Sądu biegły racjonalnie przedstawił założenia przyjęte na potrzeby sporządzonej przez siebie opinii oraz tok swojego rozumowania, a także odpowiedział szczegółowo na pytania postawione w tezie dowodowej. Ostatecznie skutkowało to przyjęciem przez Sąd I instancji wniosków zawartych w opinii za własne i uczynieniem ich podstawą ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszym postępowaniu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uwzględnił obliczenia dokonane przez biegłego sądowego w wariantcie I-B opinii i przyjął za biegłym, że wysokość należnego powodowi, dotychczas niewypłaconego przez pozwaną wynagrodzenia z tytułu świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2017r. do stycznia 2018r. wynosi 42.936,08 zł, w tym:

- za styczeń 2017 roku w wysokości 1.539,20 zł,
- za luty 2017 roku w wysokości 1.237,76 zł,
- za marzec 2017 roku w wysokości 1.436,96 zł,
- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym styczeń-marzec 2017 w wysokości 3.990,00 zł,
- za kwiecień 2017 roku w wysokości 1.873,40 zł,
- za maj 2017 roku w wysokości 1.710,64 zł,
- za czerwiec 2017 roku w wysokości 1.924,00 zł,
- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym kwiecień-czerwiec 2017 w wysokości 5.209,94 zł,
- za lipiec 2017 roku w wysokości 1.817,32 zł,
- za sierpień 2017 roku w wysokości 3.186,23 zł,
- za wrzesień 2017 roku w wysokości 1.047,72 zł,

- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym lipiec-wrzesień 2017 w wysokości 5.805,00 zł,
- za październik 2017 roku w wysokości 1.251,19 zł,
- za listopad 2017 roku w wysokości 2.020,00 zł,
- za grudzień 2017 roku w wysokości 1.448,20 zł,
- dodatek za przekroczenie normy tygodniowej w okresie rozliczeniowym październik-grudzień 2017 w wysokości 4.438,68 zł,
- za styczeń 2018 roku w wysokości 2.999,84 zł.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na mocy przepisu art. 481 k.c. w zw. z przepisem art. 300 k.p. uwzględniając fakt, że zgodnie z zapisami zawartej przez strony umowy o pracę wynagrodzenie miało być wypłacane powodowi najpóźniej 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, zaś w przypadku gdy 10 dzień był dniem wolnym od pracy wypłata miała nastąpić w poprzedzającym dniu roboczym.

W ocenie Sądu I instancji należało również uwzględnić poniesiony przez powoda koszt prywatnej ekspertyzy wykonanej przez firmę (...) w wysokości 250 zł, poniesiony celem ustalenia wysokości przysługującego od pozwanej wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Wydatek ten należało uznać za zasadny, bowiem umożliwił on powodowi precyzyjne sformułowanie dochodzonego od pozwanej roszczenia. Z uwagi na skomplikowany charakter obliczeń, których dokonanie było niezbędne dla określenia wartości należnego powodowi wynagrodzenia Sąd uznał, że skorzystanie przez powoda z usług profesjonalnego biura rachunkowego było w pełni uzasadnione i stąd poniesiony w związku z tym wydatek należało uznać za koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c.

Jednocześnie z uwagi na fakt, iż powód nie wzywał pozwanej - przed wytoczeniem powództwa - do zapłaty kwoty 250 zł stanowiącej koszt prywatnej ekspertyzy, Sąd Rejonowy uznał, zgodnie z przepisem art. 455 k.c., że odsetek za opóźnienie od ww. kwoty powód mógł domagać się najwcześniej od dnia następnego po doręczeniu wezwania do jego zapłaty, tj. od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu (co nastąpiło dnia 1 sierpnia 2018r. - epo k. 56).

W tym stanie rzeczy, na podstawie przepisu art. 151 i przepisu art. 151¹ k.p. oraz przepisu art. 455 i 481 k.c. w zw. z przepisem art. 300 k.p., Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt I wyroku.

Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia było oddalenie w pkt II. wyroku powództwa co do roszczenia odsetkowego od kwoty 250 zł za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia 1 sierpnia 2018r.

W punkcie III. wyroku, na podstawie przepisu art. 477² k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, zaś na podstawie przepisu art. 108 § 1 k.p.c. Sąd pozostawił szczegółowe wyliczenie kosztów procesu referendarzowi sądowemu rozstrzygając, że powód wygrał sprawę w całości.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiodła pozwana Spółka, która zaskarżając wyrok w pkt I, III i IV zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów, a przez to dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w postaci uznania iż pracowników zmuszano do podpisania umowy zlecenia z inną spółką, podczas gdy z zeznań świadka P. Z. (1) wynika, że podpisanie umowy zlecenia było jedynie proponowane pracownikom i było konsekwencją wskazania przez pracowników dyspozycyjności, która wykraczała poza warunki zatrudniania przez pozwaną, gdyż ta nie wyrażała zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Zawieranie umów zlecenia wynikało

więc z woli pracowników, którzy chcieli podjąć się wykonywania zadań dla innego podmiotu, który również wykonywał zlecenie ochrony obiektów w B.;

2. art. 233 § 1 KPC poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego a przez to dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w postaci ustalenia, że zarzut braku legitymacji po stronie pozwanej jest bezzasadny, podczas gdy kwestia ta pozostawała sporna w trakcie całego procesu, zaś pozwana wielokrotnie wskazywała, że pozwana powinna zostać spółka, na rzecz której powód świadczył pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej i która to wypłacała powodowi wynagrodzenie;

3. art. 233 § 1 KPC poprzez naruszenie zasad wnioskowania logicznego, nieuwzględnienie jednoznacznych związków przyczynowo - skutkowych, a przez to dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w postaci ustalenia, iż spółka, która nawiązała z powodem umowę zlecenia oraz wypłacała powodowi wynagrodzenie z tego tytułu jest spółką powiązaną z pozwaną, podczas gdy są to dwa odrębne podmioty, nie powiązane kapitałowo, a jedynie wykonujące wspólnie przedsięwzięcie gospodarcze;

4. art. 233 § 1 KPC poprzez naruszenie zasad wnioskowania logicznego a przez to dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w postaci ustalenia, że skoro pozwana twierdzi, że wypłacona powodowi przez inną spółkę kwota 16.359,35 zł nie wynikała z czynności świadczonych przez powoda na podstawie zawartej z pozwaną umowy o pracę, to nie powinna ona podlegać zaliczeniu na rzecz wynagrodzenia należnej Powodowi z tytułu świadczonej pracy, podczas gdy Sąd ocenił ten fakt w oderwaniu od kontekstu, a mianowicie z pominięciem podstawy tego twierdzenia, którym jest zaprzeczanie przez pozwaną, iż powód świadczył na jego rzecz pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż powód wykonywał zlecenie na rzecz innej spółki i to ta spółka powinna zapłacić mu umówione wynagrodzenie. Wynagrodzenie wypłacane powodowi przez inną spółkę było więc wynagrodzeniem za wykonywanie zlecenia na rzecz tej spółki, a nie świadczeniem pracy na rzecz pozwanej w ramach umowy o pracę, co oznacza, że pozostawało w związku z czynnościami wykonywanymi przez powoda;

5. art. 233 § 1 KPC poprzez uznanie, że wykonywanie pracy na rzecz innej spółki niczym nie różniło się od wykonywania pracy na rzecz pozwanej w ramach umowy o pracę, skutkujące błędnym uznaniem, że w toku postępowania dowodowego nie wykazano różnic między przedmiotem i sposobem wykonywania przez powoda obu umów na rzecz pozwanej, pomimo, że pozwana wskazała, że każda ze spółek dostarczała i wydawała swoją broń dla potrzeb realizacji umowy.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt I, III, IV i oddalenie powództwa w całości. Nadto wniosła ona o przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej oraz o ponowne rozstrzygnięcie o kosztach procesu za I instancję i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu za II instancję według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swoje stanowiska apelująca, odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji, wskazała, że:

I. Nie było przymusu zawierania odrębnych umów zlecenia z inną spółką, zaś powód zawarł umowę zlecenia ze spółką (...) sp. z o.o. w sposób w pełni dobrowolny i świadomy, motywowany chęcią zwiększenia swoich zarobków, a także pracy w wymiarze wyższym niż było to dozwolone u pozwanej. Powyższe twierdzenia, zdaniem apelującej, znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach świadka P. Z., który na rozprawie w dniu 16 października 2018r. zeznał, że „umowę zlecenia nam proponowano”, a także, że „Musieliśmy być na tych umowach zlecenie, jak chcieliśmy więcej pracować. Jakby był tylko na umowie o pracę, to pewnie nie mógłby tyle pracować i wtedy mniej by zarabiał. A jak się ma rodzinę na utrzymaniu, to wiadomo, że każdy chce mieć więcej”. Zdaniem pozwanej z powyższego wynika, że pracownicy mieli możliwość, a nie przymus podejmowania pracy w innej spółce na podstawie umowy zlecenia. W ocenie pozwanej Sąd I instancji w swojej ocenie pominął te niezwykle istotne wyjaśnienie świadka P. Z., świadczące o tym, że pracownicy spółki podejmowali się pracy u innej spółki jedynie z własnej woli, motywowanej chęcią zwiększenia swoich zarobków. Zgodnie zaś z zasadą swobodnej oceny dowodów Sąd powinien kształtować swoje przekonania na podstawie wszystkich przeprowadzonych dowodów ocenianych swobodnie z uwzględnieniem zasad

prawidłowego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego, a nie dokonywać ich fragmentarycznej analizy.

Pozwana wskazała w tym miejscu, że nie wyrażała zgody na pracę w godzinach nadliczbowych i oczekiwała od powoda świadczenia pracy na zasadach wynikających z zawartej umowy. Pozwana nie wymagała od pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, ani nawet jej nie umożliwiała. Powód był tego świadomy, zaś jednocześnie pozostawał w gotowości do świadczenia usług również dla innych podmiotów w czasie gdy nie pracował dla pozwanej, dlatego nawiązał współpracę ze spółką (...), która również odpowiadała za zapewnienie ochrony w jednostce wojskowej w B.. Pozwana podkreśliła, że gdyby Powód nie chciał świadczyć usług na rzecz (...) sp. z o.o., spółka ta znalazłaby inną osobę, która by to robiła. Nie było więc żadnych powodów - poza wolą powoda - by między osobą zatrudnioną przez pozwaną a osobą świadczącą usługi dla (...) sp. z o.o. była tożsamość. Nie było ku temu w szczególności żadnych powodów gospodarczych leżących po stronie rzeczonych spółek. Jedynym beneficjentem tej sytuacji był powód, który miał możliwość (a nie obowiązek) dodatkowego zarobku. Zdaniem pozwanej, z zeznań zarówno świadka P. Z., jak i powoda wynika, że gdyby pracownik nie chciał pracować dłużej niż to dozwolone w ramach współpracy z pozwaną to pracowałby na podstawie jedynie umowy o pracę, nie zostałby zaś z tego tytułu zwolniony. Od podjęcia pracy na podstawie umowy zlecenia nie uzależniano więc możliwości pracy u pozwanej na podstawie umowy o pracę. Powyższe, zdaniem pozwanej, jest absolutnie kluczowe w niniejszej sprawie, zostało wykazane w materiale dowodowym i stanowi o nieprawidłowości założeń, które legły u samych podstaw wadliwego wyroku Sądu I Instancji.

II. Brak legitymacji biernej po stronie pozwanej, zaś kwestia ta była kwestią sporną w trakcie całego procesu sądowego. Pozwana już w odpowiedzi na pozew wskazywała, iż roszczenie powoda dotyczy stosunku prawnego pomiędzy (...) sp. z o.o. a powodem i wynika z zawartej między tymi stronami umowy cywilnoprawnej z dnia 5 stycznia 2017r. Umowa była wykonywana przez cały okres jej trwania przez obie strony. Powód świadczył usługi na rzecz (...) sp. z o.o., zaś spółka ta wypłacała powodowi wynagrodzenie za przepracowane godziny. Przez cały okres wykonywania pracy na rzecz (...) sp. z o.o. powód nie składał żadnych zastrzeżeń, nie kwestionował także zasadności otrzymywania wynagrodzenia z tego tytułu. W ocenie pozwanej, fakt odmowy podpisania umowy przez powoda nie powinien zaważyć nad jej oceną w obliczu innych okoliczności, jakimi są rzeczywiste wykonywanie umowy przez obie strony. Zdaniem pozwanej, świadomość powoda o związaniu się umową cywilnoprawną potwierdza także to, że 1 stycznia 2018r. zawarł on z (...) sp. z o.o. kolejną umowę zlecenia, którą tym razem podpisał. Istotne jest, iż obie umowy zawierały postanowienia tożsame.

Pozwana zwróciła uwagę, że Sąd I instancji w swoich rozważaniach przyznał, iż możliwe jest przyjęcie, że doszło do zawarcia umowy zlecenia, gdyż jak sam wskazał była ona wykonywana przez obie strony „jako że powód świadczył pracę ponad wymiar godzin wynikający z jego umowy o pracę, a (...) sp. z o.o. wypłacała powodowi w okresie od lutego 2017 roku do lutego 2018r. kwotę w łącznej wysokości 16.359,35 zł". Jednakże pomimo tych okoliczności, Sąd Rejonowy postanowił oprzeć swoje wnioski o błędnie i wadliwie zinterpretowane zeznania świadka P. Z. (zarzut I - Nie było przymusu zawierania odrębnych umów zlecenia z inną spółką).

Ponadto, w ocenie apelującej spółki, Sąd błędnie ocenił istotę umowy konsorcjum łączącej Pozwaną z (...) sp. z o.o., z której wynikały pewne podobieństwa w zakresie obowiązków pracowników obu spółek, które w żadnym wypadku nie wynikały z próby obejścia przepisów prawa jak błędnie wywnioskował Sąd, a właśnie ze specyfiki tego stosunku obligacyjnego.

Jak wskazała pozwana, umowa zawarta przez pozwaną oraz (...) sp. z o.o. z (...) (...) Oddziałem (...) w E. przewidywała, że jej wykonawcami będą obie spółki, które solidarnie będą wykonywać świadczenia na jego rzecz. Zarówno pozwana jak i ww. spółka świadczyły usługi ochrony osób i mienia oraz nadzoru nad funkcjonowaniem systemów alarmowych w kompleksach jednostek wojskowych (...) (...) Oddziału (...), a więc również w jednostce wojskowej w B., w której powód świadczył pracę na rzecz obu wykonawców. Obie spółki zatrudniały pracowników do realizacji tego samego zadania, dlatego też zakres obowiązków należących do pracowników niemalże się pokrywał. Pozwana oferowała pracownikom możliwość współpracy na podstawie umowy o pracę bez możliwości pracy w godzinach nadliczbowych. Powód zaś z uwagi na chęć zwiększenia swoich zarobków podjął współpracę z drugim wykonawcą, a więc spółką

(...) sp. z o.o., która oferowała współpracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. (...) sp. z o.o. zatrudniała bowiem własnych pracowników do realizacji zadań, które przypadły jej w wyniku podziału obowiązków dokonanego przez wykonawców. Powód powziął więc informację o możliwości uzyskania dodatkowego zarobku w swoim czasie wolnym i z tej okazji skorzystał. Pozwana po raz kolejny wskazała, że z zeznań świadka P. Z. wynikało, że możliwość pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej była proponowana pracownikom, a zawarcie takiej umowy wynikało jedynie z woli obu stron. Dla spółki (...) znacznym ułatwieniem było zatrudnianie pracowników drugiego wykonawcy bowiem byli to pracownicy posiadający doświadczenie w pracy na oferowanym stanowisku, zaś dla powoda była to dodatkowa możliwość zwiększenia swoich zarobków. Zdaniem pozwanej, przedmiotem niniejszego postępowania jest więc roszczenie powoda o wynagrodzenie za świadczenie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz (...) sp. z o.o., które to wynagrodzenie - nota bene - powód otrzymał. Pozwana zaś wywiązała się ze swoich obowiązków względem powoda, gdyż wynagrodzenie za jego pracę świadczone na podstawie umowy o pracę było wypłacane przez nią regularnie i w pełnej wysokości, co nie było zresztą kwestionowane w tej sprawie.

III. Sąd I instancji błędnie określił pozwaną oraz (...) sp. z o.o. „podmiotami powiązаныmi”. Pozwana wskazała, że w uzasadnieniu wyroku Sąd powołał się m.in. wyrok SN z dnia 5.11.2013r. dot. zawierania dodatkowych umów zlecenia z pracownikami przez podmioty powiązane. Tymczasem pozwana i spółka (...) nie są podmiotami powiązаныmi kapitałowo. Co więcej, w ww. wyroku SN wypowiedział się w kwestii zawierania umów zawieranych przez podmioty należące do grupy kapitałowej, zaś w przypadku pozwanej i spółki (...) jedynym powiązaniem występującym między tymi podmiotami jest powiązanie gospodarcze wynikające z zawartej umowy konsorcjalnej. Powiązanie gospodarcze między Pozwaną a (...) sp. z o.o. jest konsekwencją wystąpienia tychże spółek w formie konsorcjum w przetargu nieograniczonym w wyniku, którego spółki zawarły z (...) Oddziałem (...) w E. (dalej: (...) (...)) umowę o świadczenie usług z dnia 6 października 2016r. Umowa ta przewidywała, że po stronie wykonawców będą występowały dwie spółki, a więc Pozwana oraz (...) sp. z o.o., które będą solidarnie wykonywać świadczenie usług na rzecz (...) (...), a także ponosić solidarną odpowiedzialność za świadczone usługi. Pozwana przytoczyła w tym miejscu definicję „spółek powiązanych” zawartą w art. 4 § 1 k.s.h., podnosząc, że nie można stwierdzić, iż współpraca w ramach konsorcjum między pozwaną a (...) sp. z o.o. wpisuje się w definicję „podmiotów powiązanych”.

IV. Sąd I instancji opierając się na opinii biegłego wybrał wariant obliczeniowy I-B wskazujący rzeczywisty ponadnormatywny czas pracy powoda i nieuwzględniający należnego z tego tytułu wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez (...) sp. z o.o., gdyż jak wskazał Sąd „z uwagi bowiem na konsekwentne stanowisko pozwanej, która twierdzi, że wypłacona Powodowi przez (...) sp. z o.o. kwota 16.359,35 zł nie wynikała z czynności świadczonych przez powoda na podstawie zawartej z pozwaną umowy o pracę”. Stanowisko, które zajął Sąd I instancji, zdaniem pozwanej, wykracza poza zasady wnioskowania logicznego, wykorzystując przewrotnie twierdzenia strony pozwanej. Pozwana twierdziła, że wynagrodzenie wypłacane regularnie powodowi przez (...) sp. z o.o. nie stanowiło ekwiwalentu za pracę na jej rzecz z uwagi na to, że powód świadczył pracę na rzecz (...) sp. z o.o. i to za pracę na rzecz (...) sp. z o.o. otrzymywał wynagrodzenie. Dalej pozwana wskazała, że jej stanowisko opierało się na wariantcie numer III A zawartym w opinii biegłego, w którym słusznie założono, że powód nie wypracował żadnych nadgodzin na rzecz pozwanej. Wszystkie zaś godziny wypracowane przez powoda na rzecz (...) sp. z o.o. powinny zostać rozliczone zgodnie z wiążącym te strony stosunkiem prawnym. Pozwana podkreśliła, że wynagrodzenie wypłacane powodowi przez (...) sp. z o.o. wynikało z łączącego te strony stosunku prawnego i właśnie dlatego twierdziła, że kwota wypłacona Powodowi przez (...) sp. z o.o. nie wynikała z czynności świadczonych przez powoda na podstawie zawartej z pozwaną umowy o pracę.

Skoro zatem, Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku oparł się na konkretnym twierdzeniu pozwanej, to znając kontekst, w jakim pozwana wypowiedziała się w kwestii wynagrodzenia za pracę wypłaconego powodowi przez (...) sp. z o.o., nie powinien orzekać na przekór temu stanowisku. Użycie zaś, w uzasadnieniu wyroku sformułowania pozwanej jako podpory dla tez Sądu I Instancji, jest jedynie próbą wygenerowania materiału dowodowego (twierdzenia strony), który obiektywnie nie istnieje, gdyż opiera się na nielogicznej interpretacji twierdzeń pozwanej.

V. Sąd I Instancji wskazał na różnicę w wykonywaniu przez powoda pracy na rzecz pozwanej, a świadczeniem przez niego usług na rzecz (...) sp. z o.o., poprzez stwierdzenie: „jednak przedkładano im do podpisu dwie różne książki wydania-przyjęcia broni i amunicji”. Zdaniem pozwanej, powód miał więc świadomość, że pracował na podstawie

dwóch różnych stosunków prawnych, bowiem pobierał broń zarówno od pozwanej jak i od (...) sp. z o.o. jak wskazała apelująca spółka, powód po przyjściu do pracy w celu pobrania broni musiał podpisać się w książce wydania-przyjęcia broni i amunicji. W przypadku wykonywania pracy na rzecz pozwanej, powód podpisywał książkę wydania-przyjęcia broni i amunicji prowadzoną przez pozwaną i pobierał od niej broń, zaś w razie świadczenia usług na rzecz (...) sp. z o.o. podpisywał książkę wydania-przyjęcia broni prowadzoną przez ww. spółkę i od niej pobierał broń. Zdaniem pozwanej, nie można uznać za przekonujące twierdzeń zawartych w piśmie procesowym pełnomocnika powoda z dnia 27 września 2018r. zgodnie, z którymi „Powód składał podpis do wypełnionej już książki broni, a zatem obecnie domyśla się, że przedkładane mu były dwie różne książki broni pomimo, że w rzeczywistości pracował wyłącznie na rzecz pozwanego”. Powód składał własnoręczny podpis po przyjściu do pracy zarówno w przypadku pracy na rzecz pozwanej jak i świadczenia usług na rzecz (...) sp. z o.o. Biorąc pod uwagę, że powód otrzymywał wynagrodzenie od (...) sp. z o.o., a także że w ww. piśmie pełnomocnik powoda wnosił o zwrócenie się do (...) sp. z o.o. o wydanie prowadzonych przez tą spółkę książek wydania-przyjęcia broni, wzmocnieniu, w ocenie pozwanej, ulega przekonanie, iż doskonale zdawał sobie sprawę z tego dla kogo pracuje. Nieuprawnione jest więc twierdzenie, że pomiędzy wykonywaniem pracy na rzecz pozwanej a świadczeniem usług na rzecz (...) sp. z o.o. nie było różnic.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 22 września 2021r. pozwana dodatkowo zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji normy art. 356 § 2 k.c. przez niezastosowanie i nieuwzględnienie wypłat dokonanych przez (...) Sp. z o.o. na rzecz powoda. Nadto pozwana zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji art. 91 k.p. poprzez przyjęcie, że potrącenie objęte normą powyższego przepisu nie może mieć zastosowania w niniejszej sprawie.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Zdaniem powoda nie sposób uznać, by orzeczenie i wnioski wywiedzione przez Sąd I instancji były nielogiczne, czy też naruszały zasady doświadczenia życiowego. W jego ocenie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że zmuszanie pracowników do podpisywania umów zlecenia z innymi podmiotami stanowiło obejście przepisów prawa pracy, w tym dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych. Bez znaczenia pozostaje przy tym, że pozwana zawarła umowę konsorcjum. Pracownik nie ma bowiem wpływu na to, jakie umowy konsorcjalne zawiera jego pracodawca. Nie oznacza to jednak, że inny uczestnik konsorcjum staje się automatycznie pracodawcą pracownika. Zdaniem powoda, za dowolne i sprzeczne z materiałem dowodowym należy uznać twierdzenie apelacji, że pozwana nie wymagała od pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, ani jej nie umożliwiała. Powód podkreślił również, że zeznania świadka P. Z. (2) zostały zacytowane w apelacji w sposób wybiórczy. Nadto zaprzeczył on by miał świadomość, że pracował na podstawie dwóch różnych stosunków prawnych. Powód miał bowiem jednego pracodawcę, a umowy z (...) były mu podsuwane do podpisu i mimo że powód umów tych nie podpisywał, otrzymywał wynagrodzenie od rzekomego pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy cywilnej uzależnione jest od spełnienia dwóch podstawowych obowiązków procesowych, czyli przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy. Rozstrzygnięcie sądu powinno być oparte na przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że niezależnie od podniesionych zarzutów, sąd odwoławczy jest zobowiązany do stosowania z urzędu właściwego prawa materialnego do rozstrzyganego stanu faktycznego (tak Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, opubl. OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Ponadto w judykaturze podkreśla się, że jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Tym samym sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie formą zaskarżenia. Usytuowanie Sądu II instancji, jako sądu ad meriti oznacza więc – w granicach wniesionej

apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej.

Sąd Okręgowy zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego ocenia jako prawidłowy i znajdujący oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne, co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że przepis ten narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny, jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 czy też 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00).

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może więc stanowić skuteczny zarzut apelacji jedynie wówczas, gdy strona posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi wykaże, że doszło do rażącego naruszenia w tym przepisie zasad oceny wiarygodności i mocy dowodów, a nie wówczas, gdy będzie dążyła jedynie do przeforsowania ułożonego przez siebie stanu faktycznego, a w konsekwencji oceny prawnej. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania i – jak wskazano wyżej - na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo – wbrew zasadom doświadczenia życiowego - nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002r., sygn.. II CKN 817/00, LEZ nr 56906).

W ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do przyjęcia, aby ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy była dotknięta wadami wynikającymi z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Formulowane przez Sąd Rejonowy wnioski, co do faktów wynikają z treści przeprowadzonych dowodów, nie kolidują ani z zasadami doświadczenia życiowego, ani też z zasadami logicznego rozumowania. Wbrew twierdzeniom strony skarżącej Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy ocenił wszystkie dowody i z zebranego w aktach materiału dowodowego wyprowadził wnioski logiczne i poprawne.

Zdaniem Sądu Okręgowego przedstawione w apelacji zarzuty strony pozwanej stanowią jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu I instancji, jak również interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd. Apelujący przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd Rejonowy swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmierna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie jest jednak wystarczająca do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów jest dowolna.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż pracownicy pozwanej byli przymuszani do podpisywania odrębnych umów zlecenia z drugą ze spółek. Wbrew twierdzeniom apelacji zeznania świadka P. Z. (1) nie potwierdzały, iż podpisywanie takich umów było pracownikom jedynie „proponowane” i było konsekwencją wskazania przez pracowników dyspozycyjności oraz wynikało z ich woli, gdyż chcieli oni podjąć się wykonywania zadań dla innego podmiotu. Rację należy przyznać powodowi, który w odpowiedzi na apelację podkreślał, że

zeznania tego świadka były przez pozwaną cytowane w sposób wybiórczy. Z zeznań świadka wynikało bowiem jednoznacznie, że umowy zlecenia były narzucane pracownikom odgórnie, a osoby posiadające na utrzymaniu rodziny, musiały się godzić na takie warunki, jeśli chciały więcej zarobić. Stwierdzenie przez świadka, że umowy zlecenia były pracownikom proponowane, stanowiło jedynie odpowiedź na pytanie pełnomocnika pozwanego, zawierającą powtórzenie słów pełnomocnika, który pytał, czy umowa taka była pracownikom proponowana, czy też pracownik występował sam z inicjatywą zawarcia umowy. Co więcej, świadek ten wprost wskazał, że gdyby odmówił przyjęcia warunków narzucanych mu przez pracodawcę, to nie pracowałby jako pracownik ochrony. Ponadto nie może ująć z pola widzenia, że świadek ten wskazał, że taki sposób działania, tj. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przez inne podmioty, jest typowym działaniem firm ochroniarskich, które w ten sposób unikają ponoszenia większych kosztów swojej działalności. Powyższe zeznania potwierdzają więc w pełni twierdzenia powoda w tym zakresie. Nie potwierdziły się natomiast twierdzenia pozwanej o niemożliwianiu przez nią zatrudnionym u niej pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych.

Na marginesie zważyć jeszcze należy, że z wielu analogicznych spraw toczących się przed sądami powszechnymi, w których pracownicy ochrony dochodzą zapłaty należności z tytułu godzin nadliczbowych, wynika, że proceder zawierania umów zlecenia w celu wypłaty wynagrodzenia za ponadnormatywny czas pracy, prowadzony jest na masową skalę, a nadto, że utarta jest praktyka wywierania na pracowników pewnej presji w celu skłonienia ich do równoległego zawierania takich umów zlecenia. Jak bowiem wskazuje się w uzasadnieniach wyroków sądów, nie wydaje się prawdopodobne, by pracownicy w tak znacznej liczbie wyrażali gotowość do zawierania umów cywilnoprawnych obok zawartych umów o pracę, nawet jeśli dzięki temu zyskiwali dodatkowe wynagrodzenie.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można również podzielić stanowiska apelacji, że Sąd I instancji błędnie uznał, że wykonywanie przez powoda pracy na rzecz innej spółki niczym nie różniło się od wykonywania pracy na rzecz pozwanej w ramach umowy o pracę. Wskazywany przez pozwaną fakt, że każda ze spółek dostarczała i wydawała swoją broń dla potrzeb realizacji umowy nie świadczy, w ocenie Sądu Okręgowego, o różnicach w sposobie wykonywania przez powoda pracy. W sytuacji, gdy obie spółki świadczyły usługi ochrony fizycznej osób i mienia oraz nadzór nad funkcjonowaniem systemów alarmowych z (...) Centrów (...) w kompleksach jednostek wojskowych, w tym na rzecz Jednostki Wojskowej nr (...) w B., gdzie pracę świadczył powód, i – jak wynikało ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – zakres obowiązków pracowników ochrony w ramach obu umów był identyczny, podobnie jak miejsce pracy, czy osoby nadzorujące pracę, a nadto pracowników obowiązywał jeden grafik, zaś broń była wydawana przez tych samych dowódców warty – które to okoliczności zostały potwierdzone przez ww. świadka P. Z., a którym pozwana nie przeczyła, trudno doszukać się jakichkolwiek różnic w sposobie realizacji umów. Fakt, że wydanie i zdanie broni było odnotowywane w dwóch różnych księzkach można kwalifikować jedynie jako spełnienie przez obie spółki zadość wymogom właściwego przechowywania i ewidencjonowania broni narzuconych przepisami prawa. Księżki te wskazywały jedynie na czas, w którym dany egzemplarz broni znajdował się poza magazynem broni oraz osobę, która broń tę pobrała. Bez znaczenia pozostaje w tym miejscu okoliczność, czy wobec potwierdzenia faktu wydania i zdania broni w dwóch księzkach broni, pracownicy mieli świadomość, że pracę świadczą na rzecz dwóch różnych podmiotów. Okoliczności tej zresztą pozwana nie zdołała wykazać.

Odnosząc się do zarzutu braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, że pozwana posiadała legitymację bierną do bycia stroną niniejszego postępowania, zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut ten nie zasługiwał na uwzględnienie.

W świetle ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji, nie budziło wątpliwości Sądu Okręgowego, że umowa zlecenia pomiędzy powodem a spółką (...) nie była realizowana, gdyż de facto czynności wykonywane przez powoda, które pozwana usiłowała kwalifikować jako czynności wykonywane na rzecz ww. spółki, stanowiły realizację obowiązków powoda w ramach łączącego go z pozwaną stosunku pracy. Kwalifikowanie zaś przepracowanych przez powoda godzin ponad normatywny czas pracy jako zlecenia i wypłata wynagrodzenia przez ww. spółkę stanowiło jedynie działanie mające na celu obejście przez pozwaną przepisów o czasie pracy. Skoro zaś umowy zlecenia ze spółką (...) były zawierane wyłącznie w celu rozliczenia należnych pracownikom pozwanej wynagrodzeń z obejściem przepisów prawa

pracy, kwalifikować je należało jako nieważne – w myśl art. 58 k.c., a tym samym nie mogły one rodzić stosunku obligacyjnego.

Ponadto wskazać należy na stanowisko Sądu Najwyższego, który w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 czerwca 2008r., sygn. I PK 311/07 (OSNP 2009r., nr 19-20, poz. 258) wskazał, że czynności formalne wykonywane na rzecz innego podmiotu niż pracodawca są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 11 obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na rzecz którego praca ta faktycznie była wykonywana. Jak wskazał Sąd Najwyższy z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 11 k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. W świetle powyższego nie sposób dojść do wniosków innych niż ten, że zastosowane przez pozwaną rozwiązania miały na celu jedynie uniknięcie przez nią obciążeń publicznoprawnych związanych z obowiązkiem wypłacenia pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W tej sytuacji nie budzi wątpliwości, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pozwaną należało traktować jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności i uznać jej odpowiedzialność za niewypłacone powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji prowadzi do uznania, że pozwana posiadała legitymację strony niniejszego postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie również zarzut pozwanej dotyczący błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, że spółka, która wypłacała powodowi wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia, jest spółką powiązaną z pozwaną, podczas gdy są to dwa odrębne podmioty, nie powiązane kapitałowo, a jedynie wykonujące wspólne przedsięwzięcie gospodarcze. Pozwana powoływała się w tym miejscu na treść art. 4 § 1 k.s.h., zgodnie z którym spółka powiązana oznacza spółkę kapitałową, w której inna spółka handlowa albo spółdzielnia dysponuje bezpośrednio lub pośrednio co najmniej 20% głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, także jako zastawnik lub użytkownik, albo na podstawie porozumień z innymi osobami lub która posiada bezpośrednio co najmniej 20% udziałów albo akcji w innej spółce kapitałowej. Pozwana podnosiła, że w niniejszym przypadku nie zachodzi sytuacja, w której jedna ze spółek bądź ta sama spółka miałyby co najmniej 0% głosów na zgromadzeniu wspólników bądź posiadałaby 20% udziałów. Tym samym nie można, w jej ocenie, uznać, że pozwana i spółka (...) są podmiotami powiązanymi, a tym samym, że umowa zlecenia zawarta między spółką (...) a powodem została zawarta w celu obejścia prawa.

Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że użycie przez Sąd I instancji sformułowania „jednostki ze sobą powiązane” w rozważaniach tegoż Sądu dotyczących zawierania dodatkowych umów zlecenia, nie odnosiło się do przytoczonej przez pozwaną definicji spółki powiązanej. Odkreślenia wymaga, że choć jako strony postępowania w analogicznych jak niniejsza sprawach, często występują spółki, które wpisują się w ww. pojęcie spółki powiązanej, to jednak rozważania sądów dotyczące zawierania przez pracowników jednej ze spółek umów zlecenia z kolejną spółką oraz kwalifikacji takich umów i dalej idącej odpowiedzialności związanej z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy, nie ograniczają się tylko i wyłącznie do tego rodzaju podmiotów. Wskazywanie przez pozwaną na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013r. (sygn. akt II PK 50/13), na który powołał się Sąd I instancji, w żaden sposób nie może stanowić podstawy do przyjęcia, iż zawarcie umowy przez danego pracownika tylko z tego rodzaju podmiotem mogłoby świadczyć o zawarciu jej w celu obejścia prawa. Zauważyć należy, że przywołana przez pozwaną sprawa stanowiła jedną z dwóch, na które powoływał się Sąd I instancji. Lektura drugiego z powołanych orzeczeń prowadzi do wniosku, że ww. rozważania odnoszą się również do podmiotów nie spełniających warunków z art. 4 § 1 k.s.h. Tym samym charakter powiązania pozwanej ze spółką (...) wskazywany przez pozwaną w apelacji, nie stoi na przeszkodzie kwalifikowaniu umowy zlecenia jako mającej na celu obejście przepisów prawa. Z tych też względów podnoszony przez pozwaną zarzut należało ocenić jako chybiony.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu apelującej odnośnie niezaliczenia przez Sąd I instancji wypłat dokonanych na rzecz powoda przez spółkę (...). Pozwana w uzupełnieniu apelacji zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, tj. art. 356 § 2 k.c. poprzez jego niezastosowanie, jak również art. 91 k.p.

Kwestia możliwości zaliczenia na poczet należnego powodowi za godziny nadliczbowe wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez spółkę, z którą miała go łączyć umowa zlecenia w oparciu o art. 356 k.c. (Jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika), była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 października 2017r., sygn. III PK 147/16, wskazał, że „zastosowanie art. 356 k.c. w stosunkach między pracownikiem i pracodawcą wymaga uwzględnienia ogólnej reguły wynikającej z art. 300 k.p. Zgodnie z tym przepisem do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego tylko wtedy, gdy nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zastosowanie art. 356 k.c. do wynagrodzenia za pracę wymaga uwzględnienia szczególnego charakteru tego świadczenia pieniężnego oraz ochronnej funkcji przepisów Kodeksu pracy regulujących wynagrodzenie za pracę (art. 84-91 k.p.)”. Sąd Najwyższy powołał się na orzeczenie tegoż Sądu z dnia 13 marca 2014r., I PK 157/13, w uzasadnieniu którego wskazano, że szczególna właściwość stosunku prawnego łączącego pracownika z pracodawcą zakłada osobiste spełnianie świadczenia przez pracownika (w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju - art. 22 § 1 k.p.) oraz stanowiące jego odzwierciedlenie osobiste spełnianie przez pracodawcę z kolei jego świadczenia (w postaci wypłacania wynagrodzenia - art. 22 § 1 k.p.). Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę wyklucza możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inną osobę niż pracodawca. Pracodawca ma nie tylko obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Spoczywa na nim także - jako na płatniku - obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87 § 1 k.p.). Podzielając powyższy pogląd, Sąd Najwyższy doszedł w ostateczności do przekonania, że niedopuszczalne jest spełnienie świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inny podmiot niż pracodawca. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że pogląd ten ma pełne zastosowanie do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. obejmuje normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ciąży więc na pozwanym pracodawcy i nie może być skutecznie spełniony przez inny, niż pracodawca, podmiot, taki jak dopozwana spółka, z którą pracownik zawarł umowę zlecenia; obowiązek ten ciąży na pracodawcy również wtedy, gdy w czasie zatrudnienia powód, jak w niniejszej sprawie otrzymywał wynagrodzenie od pozwanej i dopozwanej, przy czym godziny przepracowane poza normatywnym czasem pracy zaliczane były do pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia, chociaż obowiązki pracownika wykonującego pracę na podstawie tych umów niczym istotnym się nie różniły.

Powyższe rozważania i płynące z nich wnioski Sąd Okręgowy podziela w całej rozciągłości uznając, że nie jest dopuszczalne zaliczenie na poczet przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczeń pieniężnych wypłaconych mu przez spółkę (...). W świetle powyższych rozważań bez znaczenia pozostaje okoliczność, że powód przyznał, iż był świadomy, że wynagrodzenie za ponadnormatywny czas pracy będzie mu wypłacane przez inny podmiot. Obecnie podmiot ten może skorzystać z mechanizmów pozwalających mu na odzyskanie od powoda wypłaconej kwoty, z czym zresztą powód - jak sam przyznał - się liczy. Zdaniem Sądu Okręgowego, za zasadne należało uznać stanowisko powoda, który wskazywał, że w sytuacji, gdy spółka (...) wystąpi przeciw niemu z roszczeniem zwrotnym, potrącenie wypłaconej przez nią kwoty z należności zasądzonej od pozwanej spowoduje, że powód de facto zostanie pozbawiony części wynagrodzenia za wypracowane nadgodziny.

W świetle powyższego za niezasadny należało uznać również zarzut naruszenia art. 91 § 1 k.p. poprzez uznanie, że przepis ten nie mógł mieć zastosowania w niniejszej sprawie. Zgodnie z tym przepisem należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Niezależnie od tego, że powód nie wyraził takiej zgody nie tylko na piśmie, lecz również w żaden inny sposób, a wręcz oponował takiemu potrąceniu, w sytuacji gdy - jak wyżej wskazano - świadczenie należne powodowi z tytułu przepracowanych nadgodzin nie mogło być spełnione przez inny podmiot, brak jest podstaw do przyjęcia, że kwoty wypłacone powodowi przez spółkę (...) mogą być uznane za wynagrodzenie z tytułu nadgodzin świadczonych na rzecz pozwanej. Po raz kolejny podkreślić należy, że spółka (...) ma możliwość dochodzenia od powoda zwrotu wypłaconych kwot, zaś powód - co wielokrotnie przyznawał - z taką możliwością się liczy.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że żaden z podnoszonych w apelacji zarzutów nie okazał się uzasadniony. Z tych też względów apelacja podlegała oddaleniu, stosownie do art. 385 k.p.c. (pkt I. wyroku).

Biorąc pod uwagę, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł , stosownie do art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5, § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015r., poz. 1800).