

**Sygn. akt: VP 388/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Grzempa

Protokolant: Kamila Skorupska

po rozpoznaniu w dniu 22 lutego 2016 r. w Słupsku

**sprawy z powództwa K. K. (1)**

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

**o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda K. K. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1 800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego,
3. nie obciąża powoda kosztami sądowymi – wydatkami związanymi z opinią biegłego

**Sygn. akt VP 388/13**

## UZASADNIENIE

Powód **K. K. (1)** wystąpił przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 15.683,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 01.11.2010 roku do dnia 31.08.2013 roku. Nadto, wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając powyższe wskazał, że u pozwanego rozpoczął pracę na podstawie umowy o pracę z dnia 12.08.2010 roku zawartej na czas określony do dnia 31.10.2010 roku, na stanowisku pracownik ochrony - konwojent. Podał, że praca miała być wykonywana na obszarze województwa (...), (...), (...), (...)- (...), (...)- (...) i (...), zaś umówione wynagrodzenie wynosiło 1.207 zł brutto.

K. K. (1) wskazał nadto, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zawarła z nim kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1.11.2010 roku do dnia 31.10.2012 roku, a następnie trzecią umowę o pracę na czas określony od dnia 1.11.2012 roku do dnia 31.10.2017 roku.

Powód podał, że pracodawca stawiał zatrudnianym pracownikom warunek podpisania jednocześnie (poza umową o pracę) umowy zlecenie z firmami córkami pozwanej, tzn. (...) S.A., (...) Sp. z o.o. lub inną utworzoną w tym celu przez pozwanego firmą córką. Podniósł, że okres na który zawierane były umowy o pracę oraz umowy zlecenie, jak też zakres czynności wskazany w tych umowach był tożsamy, co stanowiło naruszenie art.129 kp.

Podniósł nadto, że praca w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. polegała na tym, że pracownicy ochrony otrzymywali od dowódcy grafiki służby, a następnie należało pobrać z magazynu broń i amunicję, przy czym godzinę pobrania broni oraz amunicji kwitowano w książce wydania-przyjęcia broni.

K. K. (1) argumentując przedmiotowe żądanie podniósł, że praca u pozwanej polegała na odbieraniu, transporcie i ochronie wartości pieniężnych według ustalonych siedzib klientów, a nadto że praca trwała ok. 16-19 godzin podczas każdej służby. Podał, że zadania do wykonywania w danym dniu, pracownicy otrzymywali przed wyjazdem w teren na podstawie tak zwanej „karty zadań”.

Powód wskazał również, że różnicę między faktycznie przepracowanymi godzinami a normatywem miesięcznym mnożono przez stawkę godzinową wynikającą z umowy zlecenia i również wypłacano przelewem bankowym, lecz już jako inna firma. Podniósł, że stanowiło to uniknięcie zapłaty pracownikowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Podał nadto, że czas posiadania broni był faktycznie czasem pracy świadczonym dla pozwanego, albowiem praca wykonywana przez konwojentów zaczynała się od pobrania broni, natomiast kończyła się zdaniem broni do magazynu, natomiast po zakończeniu pracy każdego dnia zdawano broń i amunicję kwitując godzinę jej zdania.

W treści pisma procesowego z dnia 20 lipca 2015 roku (data wpływu do Sądu) K. K. (1) dokonał zmiany powództwa wnosząc o zasądzenie od pozwanej Spółki na jego rzecz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od dnia 01.11.2010 roku do dnia 31.08.2013 roku w wysokości 21.829,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwana (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.** w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, jak również o wezwanie Spółki (...) Sp. z o.o. z (dawniej: (...) S.A.) z siedzibą w W. do wzięcia udziału w sprawie, na podstawie art. 194 § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu pozwana Spółka przyznała, że powód był zatrudniony z K.(...) na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 12.08.2010 roku do dnia 31.08.2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta, przy czym umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika, z dniem 31.08.2013 roku.

Uzasadniając swe stanowisko ww. Spółka podała, że powód pracował u pozwanej w równoważnym systemie czasu pracy, przy czym z informacji posiadanych przez pozwaną wynika, iż powód w okresie swojej pracy nie pracował ponad normy czasu pracy określone obowiązującym powoda wymiarem czasu pracy oraz przepisami prawa pracy. W ocenie pozwanej wyliczenia dokonane przez powoda należy traktować wyłącznie jako prywatną dokumentację, nie mogą one stanowić podstawy do dochodzenia roszczeń objętych pozewem. Podała, że powód w żaden sposób nie udowodnił, iż pracował w godzinach nadliczbowych.

Nadto, pozwana wywodziła, że nie ma pełnej wiedzy w zakresie zadań, jakie realizował powód w ramach umów zlecenia, ponieważ umów tych nie zawierała, nie realizowała i nie nadzorowała. Pozwana podkreśliła, że nie zawierała z powodem umowy zlecenia, a strony łączył jedynie stosunek pracy. Podniosła, że powód dolicza do godzin swojej pracy, godziny świadczonych usług na rzecz innego podmiotu prawnego, co jest całkowicie niezrozumiałe.

Pozwana podała, że przyjęcie, że zadania realizowane przez powoda wykonywane były wyłącznie w ramach umowy o pracę zawartej z pozwaną powoduje, iż powód całkowicie przekreśla i odrzuca możliwość wykonywania jakichkolwiek zadań w ramach umowy zlecenia, a zatem należałoby uznać nieważność zawartej umowy/umów zlecenia. Wskazała, że w przedmiotowej sytuacji wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umów zlecenia staje się świadczeniem nienależnym, które powód powinien zwrócić swojemu zleceniodawcy.

Pozwana zakwestionowała również sposób wyliczenia ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz sposób wyliczenia liczby godzin nadliczbowych.

### **Sąd ustalił, co następuje.**

K. K. (1) zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowę o pracę na okres próbny od dnia 12.08.2010 roku do dnia 31.10.2010 roku, na stanowisku pracownik ochrony – konwojent, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.207,00 zł, z określonym ryczałtem za godziny nocne w wysokości 110,00 zł.

**bezsporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 12.08.2010 roku – k. 12 akt sprawy.

W nawiązaniu do umowy o pracę zawartej w dniu 12.08.2010 roku ustalono, iż obowiązująca K. K. (1) dobową normą czasu pracy wynosi średnio 12 godzin czasu pracy na dobę, przy czym tygodniowa norma czasu pracy – przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu czasu pracy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Wynagrodzenie za pracę było płatne raz w miesiącu, z dołu.

**dowód:** informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dnia 12.08.2010 roku – k. 1 akt osobowych.

K. K. (1) zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 01.11.2010 roku do dnia 31.10.2012 roku, na stanowisku pracownik ochrony – konwojent, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.207,00 zł, z określonym ryczałtem za godziny nocne w wysokości 110,00 zł.

**bezsporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 01.11.2010 roku – k. 13.

W nawiązaniu do umowy o pracę zawartej w dniu 01.11.2010 roku ustalono, iż obowiązująca K. K. (1) dobową normą czasu pracy wynosi średnio 12 godzin czasu pracy na dobę, przy czym tygodniowa norma czasu pracy – przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu czasu pracy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Wynagrodzenie za pracę było płatne raz w miesiącu, z dołu.

**dowód:** informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dnia 01.11.2010 roku – k. 9, część (...) akt osobowych.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę, z dniem 01.01.2011 roku w umowie o pracę wprowadzono zmiany dotyczące wynagrodzenia należnego pracownikowi, polegające na tym, że w okresie zatrudnienia pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości minimalnego wynagrodzenia naliczanego proporcjonalnie do wymiaru etatu pracownika – zgodnie z (...) Sp. z o.o. W skład wynagrodzenia wliczony został zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

**dowód:** aneks z dnia 01.01.2011 roku do umowy o pracę – k. 12, część (...) akt osobowych.

Na mocy porozumienia zmieniającego zawartego przez K. K. (1) z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w dniu 01.05.2011 roku miejsce świadczenia przez K. K. (1) pracy to: województwo (...), (...), (...), (...), (...)- (...), (...).

**dowód:** porozumienie zmieniające z dnia 01.05.2011 roku – k. 13 akt osobowych.

K. K. (1) zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 01.11.2012 roku do dnia 31.10.2017 roku, na stanowisku pracownik ochrony – konwojent, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.350,00 zł brutto, z określonym dodatkiem stałym z tytułu:

- ryczałtu za godziny nocne w wysokości 150,00 zł brutto miesięcznie;
- ryczałtu za godziny nadliczbowe w wysokości 100,00 zł brutto miesięcznie.

**bezsporne, a nadto dowód:** umowa o pracę na czas określony z dnia 01.11.2012 roku – k. 14.

Na podstawie aneksu z dnia 01.01.2013 roku do umowy o pracę ustalono, że od dnia 01.01.2013 roku ryczałt za godziny nadliczbowe wynosił będzie 150,00 zł.

**dowód:** aneks do umowy o pracę z dnia 01.01.2013 roku – k. 20, część (...) akt osobowych.

K. K. (1) w ramach ww. umowy o pracę obowiązywała maksymalnie 12-godzinna dobową i przeciętnie 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wynagrodzenie za pracę wypłacane było raz w miesiącu.

**dowód:** informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia dla pracowników ochrony z dnia 01.11.2012 roku. – część (...) akt osobowych.

Na podstawie porozumienia zmieniającego do umowy o pracę z dnia 01.02.2013 roku ustalono grupy i stawki dodatków stałych:

- ekwiwalent za pranie i konserwację ubioru służbowego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika w danym miesiącu, w kwocie nie wyższej niż 220 zł za pełny przepracowany miesiąc;
- ekwiwalent za używanie odzieży prywatnej do celów służbowych w wysokości nie wyższej niż 100 zł za pełny przepracowany miesiąc.

**dowód:** porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 01.02.2013 roku – k. 21 akt osobowych.

Na podstawie umowy zlecenia z dnia 16.08.2010 roku zawartej przez K. K. (1) (zleceniobiorca) z (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. (zleceniodawca), zleceniodawca zlecił, a zleceniobiorca przyjął zlecenie polegające na świadczeniu na rzecz Zleceniodawcy usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa.

Umowa ta została zawarta na czas określony od dnia 16.08.2010 roku do dnia 30.06.2012 roku.

W treści umowy wskazano, że zleceniobiorca będzie wykonywał usługi w czasie wybranym przez siebie, stosownie do wymagań wynikających ze specyfiki działań Spółki, w miarę możliwości uwzględniając potrzeby Spółki w tym zakresie.

Ustalono również, że wynagrodzenie będzie płatne w terminie 14 dni od daty przedłożenia Zleceniodawcy rachunku przez Zleceniobiorcę.

**bezsporne, a nadto dowód:** umowa zlecenia z dnia 16.08.2010 roku – k. 15-15v.

Na podstawie umowy zlecenia z dnia 27.06.2012 roku zawartej przez K. K. (1) (zleceniobiorca) z (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. (zleceniodawca), zleceniodawca zlecił, a zleceniobiorca przyjął zlecenie polegające na świadczeniu na rzecz Zleceniodawcy usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, dostarczaniu/odbiorze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów zawartych z klientami Spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa.

Umowa ta została zawarta na czas określony od dnia 01.07.2012 roku do dnia 31.12.2013 roku.

W treści umowy wskazano, że zleceniobiorca będzie wykonywał usługi w czasie wybranym przez siebie, stosownie do wymagań wynikających ze specyfiki działań Spółki, w miarę możliwości uwzględniając potrzeby Spółki w tym zakresie.

Ustalono również, że wynagrodzenie będzie płatne w terminie 14 dni od daty przedłożenia Zleceniodawcy rachunku przez Zleceniobiorcę.

**bezsporne, a nadto dowód:** umowa zlecenia z dnia 27.06.2012 roku – k. 16-16v.

W trakcie zatrudnienia K. K. (1) z tytułu ww. umów, na należący do niego rachunek bankowy regularnie wpływały przelewy bankowe ze Spółek: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (ze wskazaniem na wynagrodzenie za pracę) oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. lub (...) S.A. z siedzibą w W. (ze wskazaniem na wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenie).

**dowód:** wydruk historii konta E. o nr (...) – k. 17-20v.; wydruk historii rachunku bankowego A. (...) o nr (...) – k. 21-21-23v.

W zakresie obowiązków K. K. (1) zatrudnionego na stanowisku pracownik ochrony – konwojent było m.in. konwojowanie wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych. Podstawowym obowiązkiem pracownika ochrony w (...) Sp. z o.o., wykonującego obowiązki służbowe, polegające na konwojowaniu wartości pieniężnych jest ochrona powierzonego do konwojowania mienia.

Obowiązki wyszczególnione w dokumencie pn. Stanowiskowa karta pracy/Zakres obowiązków opracowanym dla K. K. (1) zostały szczegółowo wskazane z podziałem na obowiązujące go powinności wykonując zadania dowódcy konwoju, zadania konwojenta oraz odrębne wykonując zadania pracownika upoważnionego do pobrania/zdania wartości pieniężnych, jak też zadania kierowcy i pełniąc służby w G. I..

**bezsporne, a nadto dowód:** stanowiskowa karta pracy/zakres obowiązków K. K. (1) – akta osobowe – k. 3.

Na mocy aneksu do umowy o pracę z dnia 01.11.2010 roku zawartego w dniu 06.04.2012 roku pomiędzy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. a K. K. (1) ustalono, iż w związku z zawarciem przez działające u pracodawcy organizacje związkowe Protokołu dodatkowego nr 7 z dnia 23 lutego 2012 roku do (...) Sp. z o.o. z dnia 5 października 2005 roku, wpisanego do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy przez Okręgowego Inspektora Pracy w W. w dniu 2 kwietnia 2012 roku, pracownikowi pracującemu w pełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje dodatkowo zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 zł brutto miesięcznie. W przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należny dodatek ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.

**dowód:** Aneks do umowy o pracę z dnia 01.11.2010 roku zawarty w dniu 06.04.2012 roku – k. 15, część (...) akt osobowych.

K. K. (1) nie wystawiał rachunków za wykonane prace z tytułu zawartej umowy zlecenie.

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.

Wysokość wynagrodzenia K. K. (1) za świadczoną pracę w przedsiębiorstwie (...) była ustalana w ten sposób, że po uprzednim rozliczeniu przepracowanych w danym miesiącu godzin, wypłacano kwotę stanowiącą równowartość płacy najniższej krajowej, zaś resztę godzin rozliczono jako wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy zlecenie.

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.

W dniu 16 sierpnia 2013 roku K. K. (1) złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 02 listopada 2012 roku, z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 2 tygodnie (do dnia 31 sierpnia 2013 roku).

**bezsporne, a nadto dowód:** oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – akta osobowe K. K. (1) – k. 1.

Wysokość wynagrodzenia K. K. (1) za pracę w godzinach nadliczbowych ustalona w oparciu o faktyczny czas pracy i dodatku do wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych (biorąc pod uwagę, że obowiązywał go równoważny system czasu pracy) za okres pracy od dnia 01.11.2010 roku do dnia 31.08.2013 roku, wynosi **18.807,01 zł netto**. Wypłacona przez Spółkę (...) kwota wynosi **36.329,57 zł netto**.

W każdym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy należności wypłacone przewyższały należności z tytułu godzin nadliczbowych.

**dowód:** pisemna opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości z dnia 07.12.2015 roku – k. 247-265 akt sprawy.

Średnia trasa zespołu, w skład którego wchodził K. K. (1) trwała 10 godzin i wynosiła ok. 400-500 km. Przebieg trasy ustalał dyspozytor, który także wydawał broń.

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.; zeznania świadka T. N. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.

Patrol konwoju składał się z dowódcy, kierowcy oraz inkasenta.

K. K. (1) w konwoju najczęściej pełnił funkcję inkasenta. Zdarzały się jednak sytuacje, że pełnił zadania kierowcy, a czasem również dowódcy (wówczas otrzymywał od dyspozytora obowiązki oraz wydawał polecenia zespołowi).

Wykonując swe obowiązki jako inkasent K. K. (1) dokonywał serwisowania bankomatów, wpłatomatów, zasilał placówki bankowe w wartości pieniężne, odbierał z placówek wartości pieniężne (pobieranie oraz zdawanie środków pieniężnych), odbierał środki pieniężne ze sklepów sieciowych.

Pełniąc w patrolu funkcję kierowcy do jego obowiązków należało: utrzymanie pojazdu w należyтым stanie oraz kontrola pojazdu, obserwowanie dowódcy oraz inkasenta, kiedy opuszczali pojazd.

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.

Dyspozytor wyznaczał zadania w karcie zadań, określał zadania dodatkowe poza kartą zadań i telefonicznie zlecał je na bieżąco (w przypadku zmian).

Na koniec każdego dnia (po zakończeniu wyznaczonej trasy) dowódca zdawał karty zadań do dyspozytora.

W karcie zadań dyspozytor nie wskazywał, które zadania mają zostać wykonane w ramach umowy o pracę, a które w ramach umowy zlecenia.

Godziny pracy były odnotowywane przez dowódcę w karcie zadań.

Dyspozytor, ewentualnie kierownik oddziału przekazywali pracownikom zadania do wykonania w imieniu przedsiębiorstwa (...), a także w imieniu zleceniodawcy.

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.; zeznania świadka T. M. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 77-78; zeznania świadka R. P. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79

Karta zadań zawierała informacje dotyczące: godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy poszczególnych osób, identyfikacji pojazdu (numer rejestracyjny oraz marka), którym porusza się dana grupa (zespół konwojowy) oraz skład zespołu i wytyczone zadania.

W karcie zadań nie wyszczególniano, które zadania wynikały z umowy o pracę, a które z umowy zlecenie.

**dowód:** zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.; zeznania świadka T. N. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.; zeznania świadka T. L. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 127v.-128; zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v.; zapis nagrania rozprawy: 00:44:36; zeznania K. K. (1) przesłuchanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 175-176 – zapis nagrania rozprawy: 01:07:46

Niezbędnym warunkiem zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem działającym pod firmą (...) było zawarcie umowy zlecenia z powiązaną Spółką, tzn. K. A.

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.; zeznania świadka T. M. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 77-78; zeznania świadka R. P. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.; zeznania świadka T. N. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.; zeznania K. K. (1) przesłuchanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 175-176 – zapis nagrania rozprawy: 01:07:46.

Pracownicy ochrony – konwojenci każdorazowo podpisem potwierdzali fakt odbioru i zdania broni. Broń, kluczyki oraz dokumenty pojazdu zdawali dopiero po zakończeniu całej wyznaczonej trasy.

Godziny pracy rozpoczynały się w chwili pobrania broni służbowej, natomiast kończyły – w momencie zdania broni.

Samochód, umundurowanie oraz broń konwojentów nie zmieniały się podczas obsługi całej określonej na dany dzień trasy.

Zadania dla przedsiębiorstwa (...) oraz K. A. wykonywane były naprzemiennie w trakcie tej samej trasy.

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.; zeznania świadka T. M. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 77-78; zeznania świadka R. P. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.; zeznania świadka T. N. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.; zeznania K. K. (1) przesłuchanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 175-176 – zapis nagrania rozprawy: 01:07:46

Broń, w którą wyposażeni byli każdorazowo członkowie zespołu konwojowego jest własnością Spółki (...).

**dowód:** zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v.; zapis nagrania rozprawy: 00:17:47.

Na trasie patrol konwojowy miał wyznaczone różne punkty, m.in. bankomaty, sklepy oraz banki do obsługi.

Osoby wchodzące w skład danego zespołu konwojowego nie miały możliwości rozgraniczenia, które obowiązki wykonują w ramach zawartej umowy o pracę, a które w ramach umowy zlecenia, gdyż praca była ciągła.

**dowód:** wyjaśnienia K. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 75-76v.; zeznania świadka T. M. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 77-78; zeznania świadka R. P. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.; zeznania świadka T. N. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.

Zdarzało się, że K. K. (1) jako inkasent dokonywał załadunku bankomatu, ale z uwagi na awarię urządzenia polegającą na zacięciu papieru, usuwał taką usterkę, podczas tego samego przyjazdu.

**dowód:** zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.

W książce broni wskazywana jest każdorazowo godzina oraz data pobrania i zdania broni.

**dowód:** zeznania świadka T. M. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 77-78; zeznania świadka T. N. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.

Dla konwojentów oraz serwisantów umundurowanie służbowe jest takie samo – z napisem (...). Na umundurowaniu oraz na pojazdach służbowych nie ma wyróżników wskazujących na konkretną Spółkę (K. K. lub (...)). Niektórzy pracownicy mieli na plecach naszywkę z napisem (...). Na identyfikatorach członków zespołu zamieszczony był

napis K. K.. Na samochodzie służbowym widniał napis (...) Grupa Ochrony. Posiadaczem tych pojazdów jest spółka holdingowa K. (...).

**dowód:** przesłuchanie stron – k. 75-76v.; zeznania świadka R. P. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79; zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v. - zapis nagrania rozprawy: 00:27:05.

W Spółce jest stosowany równoważny czas pracy, tj. przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców do 10 godzin na dobę i trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

**dowód:** § 7 Regulaminu Pracy (...) Sp. z o.o. - k. 236-243v. akt sprawy.

Celem prawidłowego planowania trasy było optymalizowanie kosztów zużycia paliwa oraz transportu. Zmierzano do zlecenia wykonywania wszystkich czynności u danego klienta przy jednej wizycie grupy.

**dowód:** zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v.; zapis nagrania rozprawy – 00:11:48; 00:13:16.

Kontaktujący się z zespołem konwojowym dyspozytor był jeden – zarówno dla zadań Spółki (...).

**dowód:** zeznania świadka R. P. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79; zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v.; zapis nagrania rozprawy: 00:55:07.

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w W. z dnia 22 października 2012 roku nastąpiło połączenie spółek przez przeniesienie całego majątku spółek (...) S.A. oraz (...) ((...)) Sp. z o.o. na spółkę (...) Sp. z o.o.

**bezsporne, a nadto dowód:** postanowienie Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w W. z dnia 22.10.2012 roku – k. 91-93v.; zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v.; zapis nagrania rozprawy: 00:06:21.

### **Sąd zważył, co następuje.**

W niniejszej sprawie powód K. K. (1) zgłosił roszczenie w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które co do zasady Sąd uznał za zasadne i uprawnione.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1-1<sup>2</sup> k.p.).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417, którego stanowisko Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie podziela w całej rozciągłości, nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1.

Podnieść należy przy tym, że istota umowy zlecenia wyraża się w tym, że przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Należy ona do kategorii umów z zakresu szeroko rozumianego pośrednictwa. Zasadniczymi elementami wyodrębnionymi w definicji tej umowy są: **dokonanie czynności prawnej (określonej)** oraz **działanie dla dającego zlecenie**. Stanowi ona konstrukcję umożliwiającą dokonywanie czynności prawnych przy wykorzystaniu zastępstwa. Zastępstwo to polega na dokonywaniu czynności prawnej dla innej osoby (dającego zlecenie), a tym samym może się wyrażać zarówno w



działaniu w jego imieniu i z bezpośrednim skutkiem prawnym dla niego, jak i w działaniu w imieniu własnym, ale na rachunek (dla) dającego zlecenie<sup>1</sup>.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż następujące cechy są właściwe dla stosunku pracy: pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, obowiązany jest on świadczyć pracę osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy<sup>2</sup>.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga fakt, iż istotą umowy o pracę jest jej dwustronność. Umowa o pracę może być zawarta tylko w stosunku dwustronnym. W klasycznej umowie o pracę, nie można zatem dokonać swoistego wypożyczenia pracownika. Konsekwencje takiego bowiem założenia są różne, ale m.in. takie, że pracownik może mieć tylko jednego pracodawcę, tylko jeden czas pracy oraz tylko jedno wynagrodzenie za pracę. W związku z powyższym Sąd zlecił biegłemu zliczenie całości wynagrodzenia otrzymanego, a przy tym zliczenie całości wynagrodzenia należnego powodowi, przy założeniu, że całość pracy, obowiązków, wykonywana była na rzecz jednego pracodawcy, w jednym czasie pracy.

Zważyć należy, iż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że wszystkie czynności służbowe wykonywane przez powoda K. K. (1) w okresie objętym żądaniem pozwu posiadały następujące cechy:

1. podległość pracowniczą;
2. K. K. (1) miał obowiązek wykonywać powierzone czynności w miejscu określonym przez pracodawcę bez możliwości powierzenia zadań osobie trzeciej;
3. podlegał kontroli pracodawcy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności z zeznań świadków potwierdził, iż pracownicy ochrony – konwojenci (takie bowiem stanowisko zajmował powód) każdorazowo podpisem potwierdzali fakt odbioru i zdania broni. Broń zdawali dopiero po zakończeniu całej wyznaczonej trasy. Nadto, samochód, umundurowanie oraz broń konwojentów nie zmieniały się podczas obsługi całej określonej na dany dzień trasy. Właścicielem broni była przy tym Spółka (...). Co istotne, na umundurowaniu oraz pojazdach służbowych nie było wyróżników wskazujących na konkretną Spółkę – (...) lub też (...) (vide: zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v. - zapis nagrania rozprawy: 00:27:05).

W sposób szczególny podkreślić należy również, że zadania dla przedsiębiorstwa (...) oraz K. A. wykonywane były przez powoda naprzemiennie w trakcie tej samej trasy. Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, iż niezbędnym warunkiem zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem działającym pod firmą (...) było zawarcie umowy zlecenia z powiązaną Spółką, tzn. K. A. (vide: zeznania K. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 75-76v.; zeznania świadka T. M. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 77-78; zeznania świadka R. P. złożone podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.; zeznania świadka T. N. złożone podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.; zeznania K. K. (1) przesłuchanego w charakterze strony podczas rozprawy w dniu 08 maja 2015 roku – k. 175-176 – zapis nagrania rozprawy: 01:07:46).

Co istotne, w książce broni wskazywana była każdorazowo godzina oraz data pobrania i zdania broni. Po zakończeniu zadań wykonywanych w ramach umowy o pracę K. K. (1) nie zdawał broni – posiadał ją również podczas wykonywania zadań w ramach umowy zlecenie.

Podnieść również należy, iż na trasie patrol konwojowy miał wyznaczone różne punkty, m.in. bankomaty, sklepy oraz banki do obsługi. Osoby wchodzące w skład danego zespołu konwojowego – a zatem również K. K. (1) - nie miały możliwości rozgraniczenia, które obowiązki wykonują w ramach zawartej umowy o pracę, a które w ramach umowy

zlecenia, gdyż praca była ciągła. Nie miały wiedzy w tym zakresie. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie przede wszystkim w treści zeznań świadka T. M. złożonych podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 77-78; zeznań świadka R. P. złożonych podczas rozprawy w dniu 15 października 2014 roku – k. 78v.-79; zeznań świadka H. K. złożonych podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 125v.-126v.; zeznań świadka T. N. złożonych podczas rozprawy w dniu 09 stycznia 2015 roku – k. 126v.-127v.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż dla konwojentów oraz serwisantów umundurowanie służbowe było takie samo – z napisem (...) (bez wskazania konkretnej spółki). Zważyć należy przy tym, że celem prawidłowego planowania trasy było optymalizowanie kosztów zużycia paliwa oraz transportu. Zmierzano do zlecenia wykonywania wszystkich czynności u danego klienta przy jednej wizycie grupy (vide: zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 08 maja 2015 roku – k. 172v.-174v.; zapis nagrania rozprawy – 00:11:48; 00:13:16). Kontaktujący się z zespołem konwojowym dyspozytor był jeden – zarówno dla zadań Spółki (...).

Zważyć należy, iż fundamentalną zasadą, która wynika z umowy zlecenia jest to, że konkretne czynności może wykonać osoba trzecia. W sytuacji powoda, tych czynności osoba trzecia w żaden sposób nie mogła wykonywać. Jak wynika z zeznań świadków oraz samego powoda, pracownik pobierał mundur rano, wpisywał się do książki pobrania i zdania broni, pobierał broń i jechał wykonywać swe czynności. Zatem, nie mogła go w wykonywaniu tych czynności zastąpić osoba trzecia, chociażby z tego względu, że pobierał broń i się wpisywał do książki pobrania i zdania broni. Będąc nierzadko setki kilometrów od placówki pracodawcy (S.) nie mógł bowiem zdać broni, aby inna osoba (inny pracownik pozwanej) ją przyjął. Fizycznie oraz technicznie nie było to możliwe.

Z powyższych wywieść zatem potrzeba, iż zadania wykonywane przez K. K. (1) zarówno w zakresie umowy o pracę, jak i umowy zlecenie, uznać należało za czynności wykonywane w ramach jednego stosunku pracy.

Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy, którego stanowisko Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie podziela w całej rozciągłości i przyjmuje za swoje, zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów (...).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać potrzeba, iż zawierane (opisane w uprzedniej części uzasadnienia) umowy zlecenie służyły wyłącznie obejściu przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych, a w szczególności uniknięcie konieczności wypłaty K. K. (1) dodatków za czas pracy w nadgodzinach.

Z tych też przyczyn Sąd uznał, że czas pracy przepracowany przez K. K. (1) w ramach umów zlecenia stanowi rzeczywistą realizację łączącego go ze Spółką (...) stosunku pracy, a tym samym przekroczenie nominalnego czasu pracy w każdym okresie rozliczeniowym uznać należy jako pracę w godzinach nadliczbowych.

Zadaniem Sądu w niniejszej sprawie było zatem również ustalenie, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych.

Stosownie do art. 129 § 1 kp. 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.

Jeżeli jednak jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany **system równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 135 § 1). Zgodnie z art. 135 § 2 i § 3 kp w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy,

a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 kp).

Zważyć należy, iż z zapisów zawartych w Regulaminie Pracy (...) Sp. z o.o. (k. 236-243v. akt sprawy) wynika, że **w Spółce jest stosowany równoważny czas pracy**, tj. przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców do 10 godzin na dobę i trzymiesięczny okres rozliczeniowy (**§ 7 tegoż**).

Dlatego czas przepracowany przez K. K. (1) należało odpowiednio rozliczyć. Konieczne zatem było wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnego powodowi, przy uwzględnieniu obowiązującego powoda trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, jak również rozliczenie wynagrodzenia po pomniejszeniu o kwoty wypłacone powodowi z umów zlecenia (obliczając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należało również uwzględnić 50% dodatek i ewentualny 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych). Dokonanie powyższych czynności zlecono biegłemu z zakresu rachunkowości w osobie G. D.. Sąd zlecił wydanie opinii w dwóch wariantach, jednakże ostatecznie Sąd przyjął, iż obliczenie należności na podstawie wariantu I, czyli na podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę było właściwe. Takie bowiem wynagrodzenie wynikało z umowy o pracę powoda, nadto ostatecznie strony zgodziły się, iż wariant I opinii jest adekwatny do stanu faktycznego. Czas pracy powoda został ustalony na podstawie książki pobrania i zdania broni.

Wynagrodzenie K. K. (1) za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 25.999,02 zł brutto, tj. **18.807,01 zł netto**. Wypłacona przez Spółkę (...) kwota wynosi **36.329,57 zł netto**.

W każdym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy należności wypłacone **przewyższają** należności z tytułu godzin nadliczbowych. (vide: pisemna opinia uzupełniająca biegłego sądowego z zakresu obliczania wynagrodzeń za pracę z dnia 07.12.2015 roku – k. 247-265 akt sprawy).

Opinia wydana przez biegłego jest zupełna i wyczerpująca – biegły wykonał wszystkie polecenia Sądu; jasna, w czytelny sposób przedstawia tok rozumowania biegłego, co umożliwia Sądowi dokonanie kontroli prawidłowości opinii z punktu widzenia wymagań logiki i zasad doświadczenia życiowego. Sąd nie dopatrywał się w opinii żadnych nieścisłości lub sprzeczności. Reasumując, Sąd ocenił pozytywnie prawidłowość i walory merytoryczne opinii, dlatego oparł na niej ustalenia faktyczne.

A zatem na podstawie dowodu z opinii biegłego i ewidencji czasu pracy dostarczonej przez pozwanego Sąd ustalił, że wynagrodzenie K. K. (1) za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 01 listopada 2010 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku wynosi 25.999,02 zł brutto, tj. **18.807,01 zł netto**. Wypłacona przez Spółkę (...) kwota wynosi **36.329,57 zł netto**. W każdym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy należności wypłacone **przewyższają** należności z tytułu godzin nadliczbowych.

Dostarczona przez pozwaną dokumentacja w formie Książki wydania-przyjęcia broni i amunicji prowadzona była chronologicznie, w sposób ciągły. Godziny wydania i przyjęcia broni potwierdzane były własnoręcznym podpisem pracowników, o czym mowa w uprzedniej części uzasadnienia. Taka zatem dokumentacja bezsprzecznie pozwalała na precyzyjne ustalenie dnia, godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz czasu pracy poszczególnych pracowników.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie swe ustalenia poczynił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, tj. zarówno dowodów w postaci dokumentów, jak też dowodów osobowych – z zeznań świadków. W ocenie Sądu, zeznania przesłuchiwanych w sprawie świadków w osobach: T. M., H. K., T. N., ale też samego K. K. (1) noszą wszelkie cechy wypowiedzi prawdziwych, gdyż są one jasne, szczegółowe, konsekwentne, spójne i szczerze. Wzajemnie ze sobą korespondując układają, w połączeniu z pozostałym, zebrany w sprawie materiałem

dowodowym, omawiane zdarzenie w spójną i logiczną całość. W tym stanie rzeczy Sąd doszedł do wniosku, że brak jest jakichkolwiek podstaw, by zakwestionować wiarygodność powołanych dowodów osobowych.

Sąd nie dał wiary powodowi oraz świadkom w zakresie twierdzeń dotyczących stawki za godzinę pracy. W tej części zeznania nie były spójne, nadto niczym nie potwierdzone. Nadto sam pełnomocnik powoda wniósł ostatecznie o przyjęcie obliczeń wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zaznaczyć jednak należy, iż Sąd oceniając zeznania świadka T. L. (od 2014r. sprawuje funkcję dyrektora regionalnego w Spółce (...)) oraz M. N. zachował dozę ostrożności, z uwagi na fakt, że ww. świadkowie są aktualnie pracownikami pozwanego i z pewnością ich intencją nie byłoby ewentualne pogorszenie sytuacji procesowej pozwanego. Sąd dał wiarę ich zeznaniom jedynie w zakresie odnajdującym potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika wynikającym z jego podporządkowania poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy. Tymczasem to obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (art. 94 pkt. 2 kp). Praca w nadgodzinach nie może być regułą. Jak to wynika z wyżej cytowanego przepisu art. 151 kp praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w określonych przypadkach. Zła organizacja pracy nie może obciążać pracownika. Jednym bowiem z podstawowych cech stosunku pracy jest przerzucenie ryzyka gospodarczego na pracodawcę. Uznanie, iż to pracownik odpowiada za wadliwą organizację pracy u pracodawcy niweczyłoby tą zasadę. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 20 września 1973 r., w sprawie II PR 246/73 („Nowe Prawo” 1974, nr 9, s. 1200) przepisy dotyczące czasu pracy ograniczają dopuszczalność zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych i przez podwyższenie wynagrodzenia za pracę w tych godzinach spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nie przemęczonych pracą, wydajnych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest zgodnie z umową o pracę zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu takiego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania.

Wprawdzie przepisy art. 151 i art. 151<sup>1</sup> kp. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy okres czasu. Ponadto konieczność wykonywania omawianej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych podejmowana przez pracownika ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, powinna mieć ekonomiczne uzasadnienie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 26 maja 2000 r. w sprawie I PKN 667/99 (OSNAPiUS 2001/22 poz. 662) warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Praca w godzinach nadliczbowych może być zatem świadczona bez wyraźnego polecenia przełożonego. Polecenie takie może wyrażać się w zleceniu zadania, o którym wiadomo, iż nie może być wykonane w ramach normalnego czasu pracy (vide: Wyrok SN z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, opublik. OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343). Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Ustalając godziny pracy powoda i ilość godzin nadliczbowych biegły oparł się na dokumentacji sporządzonej i dostarczonej przez pracodawcę, nie może on zatem kwestionować jej prawidłowości.

Podkreślić tu należy, że obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników. Wynika on jasno z art. 149 kp., zgodnie to, z którym pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązek ten zobowiązuje do prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy dokumentującej rzeczywisty czas pracy pracownika. Zaniedbania pracodawcy w tym zakresie bowiem, powodują, iż ponosi on konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w

zakresie ciężaru dowodu. W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiące elementarny obowiązek pracodawcy, przerzucanie obowiązku dowodowego na pracownika powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem prawidłowe rozumienie treści art. 6 kc. w związku z art. 300 kp. w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazuje przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powoda. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych. Służy temu konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 kpc). Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników.

Reasumując, żądanie powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych co do zasady było uzasadnione. Powód nie miał wpływu na rozmiar pracy w godzinach nadliczbowych, wynikał on z organizacji czasu pracy – zadań ustalonych przez koordynatora. W tym kontekście nie sposób wykluczyć prawa powoda do wynagrodzenia za taką pracę.

Stosownie do art. 151<sup>1</sup> § 1 kp pracownikowi 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% 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. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

W sposób szczególnie podkreślić należy, iż jak wynika ze sporządzonej w sprawie opinii, wynagrodzenie K. K. (1) za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 25.999,02 zł brutto, tj. **18.807,01 zł netto**. Wyplacona przez Spółkę (...) kwota wynosi **36.329,57 zł netto**. W każdym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy należności wypłacone **przewyższają** należności z tytułu godzin nadliczbowych.

Z powyższego wywieść należy zatem, iż dotychczas wypłacone powodowi kwoty są wyższe aniżeli należne mu z tego tytułu, przy założeniu, że czynności świadczone przez niego w ramach umowy o pracę na czas określony obejmowały wszelkie wykonywane przez niego obowiązki w czasookresie objętym sporem (również wskazane w treści kolejnych umów zlecenie).

Sąd ustalił, iż przy zawieraniu umowy o pracę powód był zobowiązany do podpisania umowy zlecenia. Z tego należało wysnuć wniosek, że pracodawca oraz zleceniodawca działali w porozumieniu, które dotyczyło również należnego wynagrodzenia. Świadczą o tym, m in. enigmatyczne zapisy w umowach zlecenia dotyczące wynagrodzenia – „wg cen

umownych wzajemnie akceptowanych”. Z tych względów Sąd przyjął, że powód otrzymywał jedno wynagrodzenie za jedną pracę.

Żądanie powoda było zatem zasadne. Z uwagi na dokonane przez biegłego (na kanwie wytyczonych założeń i ustaleń poczynionych uprzednio przez Sąd) ogólne rozliczenie otrzymanych kwot tytułem wynagrodzenia oraz faktycznych należności z tego tytułu, należało powództwo oddalić.

Z uwagi na powyższe Sąd oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

W punkcie drugim oraz trzecim części dyspozytywnej wyroku, Sąd orzekł w przedmiocie kosztów postępowania.

Orzekając o kosztach Sąd z jednej strony miał na uwadze zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wynikającą z treści art. 98 § 1 kpc, w myśl którego strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a z drugiej art. 102 kpc, który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd uznał, że niniejsza sprawa ma charakter szczególny. Dotyczy ona materii zawilej, powód mógł być subiektywnie głęboko przekonany, że zgłoszone roszczenie mu przysługuje. Z tych też przyczyn Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami sądowymi – wydatkami związanymi ze sporządzeniem opinii przez biegłego sądowego (wraz z pisemną opinią uzupełniającą).

Jak stanowi § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej Spółki Sąd określił na podstawie przepisu § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W związku z powyższym Sąd zasądził od K. K. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

### **Sędzia Sądu Rejonowego**

1 Kopaczyńska-Pieczniak Katarzyna, Komentarz do art. 734 Kodeksu pracy [w:] Kidyba Andrzej (red.), Gawlik Zdzisław, Janiak Andrzej, Kopaczyńska-Pieczniak Katarzyna, Koziół Grzegorz, Niezbecka Elżbieta, Sokołowski Tomasz, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania – część szczególna; Lex 2014; nr 462810; Lex Omega dla Sądów 2015 on-line

2 Tak: Wyrok SA w Łodzi z dnia 3 września 2014 r., III AUa 2070/13, LEX nr 1511671

3 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 lipca 2015 roku w sprawie sygn. akt II PK 282/14; LEX nr 1771522, M.P.Pr. 2015/11/599-603