

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Protokolant:	Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2017 roku w G.

sprawy z powództwa **W. C.**

przeciwko (...) **spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W.**

o wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

### **ORZECZ:**

I. zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. na rzecz powoda W. C. kwotę 13.339,28 zł (trzydzieści tysięcy trzysta trzydzieści dziewięć złotych dwadzieścia osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 586,12 zł od dnia 10.12.2012 roku do dnia zapłaty,
- 804,68 zł od dnia 10.01.2013 roku do dnia zapłaty,
- 276,04 zł od dnia 10.02.2013 roku do dnia zapłaty,
- 413,80 zł od dnia 10.03.2013 roku do dnia zapłaty,
- 545,92 zł od dnia 10.04.2013 roku do dnia zapłaty,
- 708,48 zł od dnia 10.05.2013 roku do dnia zapłaty,
- 922,72 zł od dnia 10.06.2013 roku do dnia zapłaty,
- 522,56 zł od dnia 10.07.2013 roku do dnia zapłaty,
- 431,34 zł od dnia 10.08.2013 roku do dnia zapłaty,
- 684,64 zł od dnia 10.09.2013 roku do dnia zapłaty,
- 734,88 zł od dnia 10.10.2013 roku do dnia zapłaty,
- 771,72 zł od dnia 10.11.2013 roku do dnia zapłaty,

- 960,40 zł od dnia 10.12.2013 roku do dnia zapłaty,
- 1240,00 zł od dnia 10.01.2014 roku do dnia zapłaty,
- 692,00 zł od dnia 10.02.2014 roku do dnia zapłaty,
- 226,80 zł od dnia 10.03.2014 roku do dnia zapłaty,
- 1148,00 zł od dnia 10.04.2014 roku do dnia zapłaty,
- 652,00 zł od dnia 10.05.2014 roku do dnia zapłaty,
- 1017,18 zł od dnia 10.06.2014 roku do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. nakazuje pobrać od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 2.667,04 zł (dwa tysiące sześćset sześćdziesiąt siedem złotych cztery grosze) tytułem nieuiszczonych kosztów procesu;

IV. wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680,00 zł (tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych zero groszy).

sygn. akt IV P 368/15

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 sierpnia 2015 roku powód W. C. domagał się zasądzenia od pozwanego (...) Grupa sp. z o. o. w W. kwoty 9.604 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej, a także ustalenia nieważności umów zlecenia.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż od dnia 1 listopada 2012 roku jest zatrudniony przez pozwanego na stanowisku pracownika serwisu sprzątającego z obowiązującym 8 godzinnym czasem pracy na dobę i przeciętnym 40 godzinnym w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Pozwany jako podwykonawca w (...)dz, swoje usługi świadczy 7 dni w tygodniu. W celu zapewnienia ciągłości świadczonych usług zawierane są z pracownikami umowy zlecenia, które mają na celu ominięcie przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Powód wskazał, iż w okresie od 2 listopada do 31 grudnia 2012 roku miał zawartą umowę z Firmą (...) sp. z o. o., a w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 roku z (...) sp. z o. o. na wykonywanie usług (...). Obie te spółki oraz pozwany są spółkami ze sobą powiązanymi.

Powyższy pozew został zarejestrowany pod sygnaturą IV P 368/15.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł przede wszystkim niewłaściwość Sądu Rejonowego w Grudziądzu co do stwierdzenia nieważności umów zlecenia oraz brak legitymacji biernej w tym zakresie. Ponadto zakwestionował sposób wyliczenia przez powoda należnych kwot za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej. Wskazał, iż powód nie przedstawił żadnego dowodu na pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Ponadto podniósł, iż czynności wykonywane w ramach umów zlecenia nie miały cech stosunku pracy. Powód nie udowodnił bowiem, aby świadczył pracę w sposób podporządkowany. Co więcej dopuszczalne było wykonywanie zlecenia za pośrednictwem osób trzecich.

W piśmie z dnia 2 listopada 2015 roku powód cofnął pozew w zakresie ustalenia nieważności umów zlecenia.

W kolejnym pozwie złożonym w dniu 28 sierpnia 2015 roku powód W. C. domagał się zasądzenia od pozwanego (...) Grupa sp. z o. o. w W. kwoty 3.736 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż od dnia 1 listopada 2012 roku jest zatrudniony przez pozwanego na umowę o pracę. Praca wykonywana w soboty, niedziele i święta oraz w godzinach nocnych do grudnia 2013 roku była wykonywana na tzw. umowę zlecenia. W okresie od stycznia 2014 roku pracodawca nie zawarł z powodem żadnej dodatkowej umowy zlecenia na prace w soboty, niedziele i święta. W związku z tym praca wykonywana w okresie od stycznia do maja 2014 roku była pracą wykonywaną w godzinach nadliczbowych.

Powyższy pozew został zarejestrowany pod sygnaturą IV P 369/15.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż z ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwanego nie wynika, aby powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, w szczególności w porze nocnej oraz w dniach wolnych od pracy. Wskazał, iż powód nie przedstawił żadnego dowodu na pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych.

Na rozprawie w dniu 25 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy w Grudziądzu postanowił połączyć sprawę W. C. prowadzoną pod sygnaturą IV P 368/15 ze sprawą powoda W. C. prowadzoną pod sygnaturą IV P 369/15 przeciwko temu samemu pozwanemu, celem łącznego ich rozpoznania i rozstrzygnięcia i prowadzić obie sprawy pod sygnaturą IV P 368/15.

W toku postępowania pozwany (...) Grupa sp. z o. o. w W. została przekształcona w spółkę (...) sp. z o. o. sp. k. w W..

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód od dnia 1 listopada 2012 roku zatrudniony był spółce (...) sp. z o. o. w W. na stanowisku pracownika serwisu sprzątającego. Powód w ramach tej umowy pracował pięć dni w tygodniu od poniedziałku do piątku.

(dowód: lista obecności k. 172-181 akt,

W okresie od 23 października 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku miał zawartą umowę zlecenia z (...) sp. z o. o. na wykonywanie usług (...) na terenie J. M. D. w B.. Wynagrodzenie w ramach tej umowy określone było na kwotę 50 zł. brutto za jedną roboczogodzinę.

(dowód: umowa zlecenia k. 8 akt).

W okresie od 2 listopada 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku miał zawartą umowę zlecenia z (...) sp. z o. o. na wykonywanie usług (...) na terenie J. M. D. w B.. Wynagrodzenie w ramach umowy określone było na kwotę 7 złotych za roboczogodzinę.

(dowód: umowa zlecenia k. 7 akt).

W okresie od 1 stycznia 2013 do 31 grudnia 2013 roku miał zawartą umowę zlecenia z (...) sp. z o. o. na wykonywanie usług (...) na terenie J. M. D. w B.. Wynagrodzenie w ramach tej umowy określone było na kwotę 8,30 złotych za godzinę.

(dowód: umowa zlecenia k. 9 akt).

Powód w ramach umów zlecenia wykonywał te same czynności co w ramach umowy o pracę. Powód pracował na terenie magazynu (...) w B. i zajmował się sprzątnięciem tego obiektu. Jego czynności polegały na odfoliowywaniu, zbieraniu przekładek oraz wywożeniu do utylizacji. Pracował w systemie zmianowym. Od poniedziałku do piątku były trzy zmiany: od godziny 6-14, 14-22, 22-6 rano. W sobotę i niedzielę zmiana była od 6-18 oraz od 18 do 6.

Obowiązywał jeden grafik na wszystkie dni tygodnia, w tym weekendy i święta. Grafik zmian ustalała H. F., która zatrudniona była przez (...) Grupa sp. z o. o. Była ona przełożoną brygadzystów i wydawała polecenia wszystkim osobom wykonującym funkcję sprzątającą na terenie obiektu . Powód wykonując wszystkie czynności zarówno w dni powszednie jak i weekendy i święta używał tego samego stroju roboczego z logo (...) Grupa sp. z o. o. Powód musiał świadczyć pracę również w ramach umowy zlecenia osobiście. Nie mógł zlecić wykonania tych czynności innej osobie, nie zostałyby ona bowiem wpuszczona na teren magazynu.

Powód podpisywał dwie listy obecności. Jedną na dni od poniedziałku do piątku, drugą na soboty i niedziele oraz święta.

(dowód: grafik zmian k. 48-72,

zeznania świadka R. F. k. 206-207,

zeznania świadka B. K. k. 207-208,

zeznania świadka H. F. k. 208-210,

zeznania świadka A. S. k. 228-229,

zeznania świadka B. J. k. 239-240,

przesłuchanie powoda W. C. k. 257)

Z tytułu umów zlecenia powód uzyskał wynagrodzenie wysokości 4.683 zł.

(dowód: okoliczność bezsporna).

Wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 listopada 2012 roku do 31 maja 2014 roku wynosiło 16.353,64 zł, a dodatek za pracę w godzinach nocnych w tym okresie wyniósł 2.772,82 zł.

(dowód: opinia biegłego k. 312-327).

(...) Grupa sp. z o. o. jest (...) sp. z o. o. sp. k. która w roku 2015 powstała z przekształcenia spółki (...) sp. z o. o. Drugim współnikiem jest (...) sp. z o. o. Natomiast spółka (...) sp. z o. o. jest współnikiem (...) sp. z o. o. sp. k., która w roku 2015 powstała z przekształcenia spółki (...) sp. z o. o.

(dowód: odpisy z KRS-u k. 123-128, 133-138).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny ustalono na podstawie okoliczności bezspornych, dokumentów, a także zeznań świadków oraz powoda W. C.. Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków, były one bowiem spójne, logiczne. Wszyscy świadkowie, nawet zawnioskowani przez pozwanego, zgodnie opisali jakie czynności wykonywał powód w ramach umowy o pracę i w ramach umów zlecenia. Zgodnie też podali jak kształtowały się godziny pracy powoda. Sąd nie znalazł postaw do kwestionowania wiarygodności zeznań tych świadków.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy miała opinia biegłego z zakresu transportu i czasu pracy kierowców K. O.. Co prawda biegły ten jest innej specjalności, jednakże posiada doświadczenie z zakresu wyliczania nadgodzin wszystkich pracowników. Nie raz już był powoływany przez tutejszy Sąd do wyliczenia nadgodzin pracowników nie będących kierowcami. Jego opinie cechowały się profesjonalizmem i pozwalały stwierdzić, iż biegły ten doskonale orientuje się w zagadnieniu wyliczania nadgodzin nie tylko kierowców. Sąd w całości podzielił tę opinię, gdyż jest ona rzetelna, jasna i została wydana po wnikliwej analizie akt sprawy i dokumentów

zleconego zagadnienia, a wnioski opinii zostały logicznie i przekonująco uzasadnione. Co więcej opinia ta nie została w skuteczny sposób zakwestionowana przez stronę pozwaną.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda W. C., gdyż są one jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a w szczególności w zeznaniach świadków.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości. Co prawda pozwany usiłował podważyć przedstawione przez powoda harmonogramy godzin pracy powoda. Jednak harmonogramy te znajdowały pełne odzwierciedlenie w zeznaniach świadków, nawet tych zawnioskowanych przez pozwanego. Wszyscy świadkowie bowiem zgodnie zeznali, iż w ramach wykonywania czynności sprzątających na terenie J. M. D. w B. obowiązywał system trzymianowy (a w weekendy i święta dwuzmianowy). Sąd nie miał podstaw więc do kwestionowania prawdziwości tych harmonogramów. Za ich prawdziwością przemawia również to, że powód odnotował w nich swoją nieobecność w dniach 29 maja 2013 roku, 31 października 2013 roku oraz 24 grudnia 2013 roku. Podczas, gdy z listy obecności przedstawionej przez pozwanego wynika, iż powód w tych dniach pracował. Zdaniem Sądu okoliczność ta świadczy o bardzo skrupulatnym prowadzeniu harmonogramów przez powoda.

Dokonując oceny zasadności roszczenia powoda (żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) należy stwierdzić, Sąd nie miał wątpliwości, iż zawarte z powodem umowy zlecenia służyły de facto ukrywaniu pracy w godzinach nadliczbowych. Przede wszystkim pomiędzy spółką, z którą powód zawarł umowę o pracę i spółkami, z którymi miał zawarte umowy zlecenia zachodzą powiązania min. kapitałowe, na co wskazują odpisy z Krajowego Rejestru Sądowego. Ponadto powód w ramach umowy o pracę i umów zlecenia wykonywał te same czynności. Zajmował się sprząaniem magazynu (...) w B.. Powód w umowach zlecenia miał wskazane, iż jego czynności polegać będą na „doczyszczaniu”. Z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż powód wykonywał te same czynności, przez cały czas przebywania na terenie magazynu. Nie było różnicy pomiędzy czynnościami wykonywanymi w dni powszednie i weekendy. Ponadto cały czas pozostawał pod tym samym kierownictwem, a nawet w tym samym stroju roboczym. Co ważne, choć w umowach zlecenia był zapis, iż powód nie musi wykonywać czynności „doczyszczania” osobiście, w rzeczywistości był to pusty zapis. Wszyscy świadkowie stwierdzili, iż nie było takiej możliwości, aby ktoś inny mógł świadczyć pracę za powoda. Powód bowiem posiadał przepustkę i osoba trzecia nie zostałaby wpuszczona na teren magazynu przez ochronę. Z powyższego jednoznacznie wynika, iż nie było żadnej różnicy w czynnościach, jakie powód wykonywał w ramach umowy o pracę, a jakie wykonywał na podstawie umowy zlecenia.

Należy w tym miejscu podkreślić, judykatura niejednokrotnie krytycznie odnosiła się do występującej praktyki zawierania przez strony stosunku pracy dodatkowych umów cywilnoprawnych, w ramach których pracownik wykonywał na rzecz swojego pracodawcy zleczone czynności. Na przestrzeni lat utrwaliła się jednolita linia orzecnicza, w myśl której świadczenie tej samej rodzajowo pracy – co określona w umowie o pracę – poza normalnym czasem pracy pracownika, na podstawie umowy cywilnoprawnej (zlecenia, o dzieło), a nawet kolejnej umowy o pracę, stanowi w istocie wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, zaś zawieranie takich umów zmierza do obejścia przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAP 2002/1/22; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAP 1994/3/39; por. także wyrok SA w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 r., III APa 24/06, OSA 2007/7/12). Kierunek wykładni wyznaczony przez judykaturę został zaaprobowany przez większość przedstawicieli doktryny (zob. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 151 kodeksu pracy, LEX 2013, teza 2; S. Driczinski, Komentarz do art. 151 kodeksu pracy, LEX 2012, teza 7; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 41 do art. 151).

Warto również zauważyć, że ochronę gwarantowaną przez przepisy o czasie pracy judykatura stara się rozciągnąć również na sytuacje, w których umowy cywilnoprawne zawiera inny – niż pracodawca – podmiot, jednak okoliczności danego przypadku – m.in. związku występujące między tym podmiotem i pracodawcą, a także łączność zachodząca między czynnościami objętymi umową o pracę i umową cywilnoprawną – wskazują na zamiar obejścia kodeksowych przepisów o czasie pracy. W wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07, OSNAP 2009/19-20/258) Sąd Najwyższy

zaznaczył, że przepisy art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> kp dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy, objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana (por. także wydany na kanwie tego samego stanu faktycznego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNAP 2007/23-24/343).

W zbliżonym natomiast – do omawianego w niniejszej sprawie – stanie faktycznym Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 13 marca 2012 r. (II PK 170/11, LEX nr 1211150), zauważył m.in., że nawet gdy umowa cywilnoprawna była wykonywana (co sprzeciwiałoby się jej pozorności w rozumieniu art. 83 kc), nie wyklucza to przyjęcia, że zawarta została dla obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym. Sąd Najwyższy podkreślił nadto, że pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 kp, a tym samym świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenie za pracę w stosunku pracy nie może być uznane za świadczenie podzielne (w ujęciu art. 380 § 2 kc), choć wierzycelność pracownika mogą zaspokoić podmioty inne niż pracodawca. Oznacza to również, że rozkład czasu pracy pracownika jest jeden, a on nie może w tym samym czasie pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, pracownik nie może również umówić się z pracodawcą, że w tym samym czasie pracy pracownik będzie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot. Nie można zatem przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku prawnego (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, OSNAP 2010/23/24/288).

W świetle powyższych rozważań nie powinno budzić wątpliwości, że cały czas wykonywania czynności polegających na sprzątaniu magazynu (...) stanowił czas pracy w rozumieniu przepisu art. 128 kp. Zgodnie z art. 128 § 1 kp czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W piśmiennictwie zaznacza się, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy zachowuje się zgodnie z celem stosunku pracy, tzn. bądź świadczy umówioną między stronami pracę, bądź pozostaje w gotowości do pracy utrzymując możliwy do osiągnięcia w danych warunkach kontakt z pracodawcą w oczekiwaniu na wskazówki i dyrektywy z jego strony.

Potraktowanie całego okresu wykonywania czynności sprzątających jako czasu pracy (w znaczeniu nadanym przez przepis art. 128 kp) ma dość istotne konsekwencje dla ustalenia faktu pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z 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 nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.

Według przepisu art. 151 § 1 zd. 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 kp stanowi zarazem, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, bądź też dodatek w wysokości 50 % - 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 (art. 151<sup>1</sup> § 2 kp). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 3 kp).

W kwestii wyliczenia nadgodzina zasadnicze znaczenie miała opinia biegłego. Biegły wskazał, iż z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w porze nocnej powodowi należy się wynagrodzenia w wysokości 19.126,46 zł. Sąd przyjął wersję wyliczenia nie zawierającą trzech dni, tj. 29 maja 2013 roku, 31 października 2013 roku oraz 24 grudnia 2013 roku. W tym zakresie Sąd uznał, iż powód prowadząc swój harmonogram dni pracy, lepiej niż pozwany wiedział kiedy przebywał w pracy. Sąd jak zostało już wskazane w całości podzielił opinię biegłego.

Powód żądał kwoty 18.022 zł i mimo, iż biegły stwierdził, iż wynagrodzenie z tytułu nadgodzin przewyższa kwotę żadaną przez powoda, Sąd nie mógł wyjść ponad żądanie i zasądzić kwoty, która wynikała z opinii biegłego.

Od kwoty żądanej przez powoda należało jednak odliczyć kwoty które powód uzyskał z tytułu umów zlecenia. Nie ma – w ocenie Sądu – przesłanek, by ustalając należne dla powoda wynagrodzenie kwoty te pomijać. Nie budzi wątpliwości fakt, że wypłaty te miały na celu zapłacenie powodowi za czynności wykonywane przez niego w czasie pracy, a tym samym – w obrębie stosunku pracy. Nieuwzględnienie zatem tych kwot powodowało by bezpodstawne wzbogacenie powoda.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 100 kpc. Pozwany przegrał proces w 74 % dlatego w takiej części powinien partycypować w kosztach procesu, na które złożyła się opłata sądowa od pozwu oraz wynagrodzenie biegłego. Sąd jednak na podstawie art. 102 kpc, z uwagi na charakter niniejszej sprawy, nie obciążył powoda kosztami procesu w zakresie w jakim przegrał sprawę.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.