

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo B. B. w sprawie przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód B. B. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy o pracę od 4 stycznia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem określonym stawką godzinową w wysokości 9,56 zł. na stanowisku licencjonowanego pracownika ochrony fizycznej doraźnej. Stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2014 roku. Pismem z dnia 4 stycznia 2013 roku pozwany poinformował powoda, że obowiązuje go równoważny czas pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące.

W dniu 4 stycznia 2013 roku (w dniu zawarcia umowy o pracę) pomiędzy powodem a firmą (...) spółkę z o. o. została zwarta umowa o świadczenie usług, nazwana umową zlecenia, na mocy której powód zobowiązał się do przeprowadzania patroli interwencji w zakresie ochrony osób i mienia we wskazanym regionie. Za wykonanie tych czynności powód miał otrzymać wynagrodzenie określone stawką godzinową w wysokości 8,38 zł. brutto. W tym samym dniu została zawarta pomiędzy tymi samymi podmiotami druga umowa zlecenia, na mocy której powód zobowiązał się do rozprowadzania ulotek i materiałów reklamowych w celu pozyskania kandydatów do zatrudnienia w dziale (...).

(...) spółki (...) jest spółka prawa szwedzkiego o nazwie S. (...), natomiast spółki (...). Skład osobowy zarządu obu spółek był tożsamy.

Obie spółki posiadały odrębne magazyny broni. W dniu 17 sierpnia 2011 roku został sporządzony przez Komendę Wojewódzką Policji w Ł. protokół oceny wymagań technicznych magazynu broni i sposobu zabezpieczenia broni i amunicji w firmie (...) sp. z o. o. Analogiczny protokół został sporządzony w stosunku do spółki (...) Spółki z o. o. w dniu 17 grudnia 2012 roku.

Obie w/w spółki zawarły (każda osobno) umowę z (...) Spółką z o. o. z siedzibą w Ł., której przedmiotem była ochrona sieci telekomunikacyjnej przez kradzieżami i dewastacjami.

Procesy realizacji zadań dla klientów przez grupy interwencyjne nadzorował na terenie województwa (...) P. R. (1) (do lipca 2013 roku). W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem do pracy przedstawiano warunki i proponowano dodatkowo umowę zlecenia. Były osoby zainteresowane pracą wyłącznie na etacie, a były też takie, które chciały dorobić i zawierały umowy zlecenia. Pozwany zatrudniał też na podstawie umów zlecenia osoby pracujące na etacie w innych firmach. Pozwana dysponowała znakiem firmowym (logo), stosowanym jest również w innych krajach. Były nim oznakowane pojazdy, mundury. Przedmioty te były nabywane dla wszystkich spółek grupy S.. Stawki zaszeregowania w ochronie były niskie i pracownicy byli zainteresowani, aby dorobić. Stawka proponowana pracownikom nie wynikała z zasobności firmy ale z wysokości kontraktu, jaki firma zdołała uzyskać.

Powód został przydzielony do jednego z trzech patroli. W każdym patrolu pracowały po 3 osoby. Był sporządzany jeden grafik miesięcznie, według którego powód miał pracować 24 godziny, po których miał 48 godzin wolnego. Według grafiku powód miał pracować 240 godzin miesięcznie. W patrolu powód pracował pojedynczo, a czasem w podwójnej obsadzie. Powód miał jednego przełożonego, najpierw był nim A. T. (1), a następnie Ł. T.. Grafiki układał przełożony. Praca polegała na oczekiwaniu przez 24 godziny w wyznaczonym miejscu i interweniowaniu w razie wezwania.

Powód otrzymał dwa identyfikatory, jeden od pracodawcy, drugi od zleceniodawcy. Po 12 godzinach zdawał broń i pobierał inną. Na podobnych warunkach byli zatrudnieni T. G. (1) oraz K. A. (1). Świadkowie ci wytoczyli pozwanemu podobne procesy o nadgodziny. Po 12 godzinach służby powód przyjeżdżał do siedziby firmy, zdawał broń z jednej spółki i pobierał z drugiej, wypisując zmianę w dzienniku służb. Jest jeden magazyn broni jako pomieszczenie dla obu spółek, są natomiast odrębne sejfy na broń. W każdym samochodzie był dziennik służb osobno dla obu spółek. Na pierwszej i ostatniej stronie każdego dziennika są stemple obu spółek. Wpisuje się tam numery broni przypisane osobno każdej spółce. W czasie zatrudnienia u pozwanego powód pracował dodatkowo na podstawie umowy zlecenia w firmie (...). W 24 godzin powód pracował w tym samym umundurowaniu i w tym samym samochodzie. Na mundurze i na pojeździe było logo firmy zawierające słowo (...).

Powód nie zgłaszał przełożonemu, że zbyt dużo pracuje. Zdarzało się, że pracownicy chcieli się między sobą zmieniać zmianami, tak aby pracować 36 godzin pod rząd, na co nie zezwalał przełożony. Zdarzało się również, że zamieniali się pomiędzy sobą zmianami i wówczas rozliczali się między sobą. Raz w okresie letnim powód podniósł, że chciałby mieć więcej wolnego, była to kwestia urlopu.

Na stanowisku pracownika ochrony jest zatrudniony u pozwanego P. R. (2). Jak się zatrudnił to wyraził zgodę na podpisanie umowy o pracę oraz umowy zlecenia. Był tym zainteresowany, bowiem chciał więcej zarobić.

Przy założeniu, że praca, którą powód wykonał na zlecenie firmy (...) stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego, powód nabyłby prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 13.731,84 zł.

Sąd nie dał wiary powodowi, że przy zatrudnieniu u pozwanego był zainteresowany podpisaniem wyłącznie umowy o pracę, a do podpisania umowy zlecenia został przymuszony. Zeznania powoda są sprzeczne z zeznaniami A. T., że powód nie kwestionował zaproponowanych warunków. Dla pracowników ochrony praca w systemie 24 godzin pracy na 48 wolnego jest dogodna. Powód dorabiał sobie jeszcze w spółce (...), a zatem był zainteresowany ekonomicznie w większej ilości godzin. Za niewiarygodne uznane zostały również zeznania świadka T. G., że wymogiem zatrudnienia u pozwanego było zawarcie jednocześnie umowy zlecenia z inną firmą z grupy S.. Świadek K. A. zeznał, że nie wie czy można było zawrzeć wyłącznie umowę o pracę, każdy inaczej się dogadywał. Znamienne są również zeznania świadka A., że „umów zlecenia się nie czyta, bo jest to mało istotne”. Trudno zatem przyjąć, jakoby pozwany stosował tutaj przymus, bądź też uzależniał podpisanie umowy o pracę od zawarcia umowy zlecenia. Logiczne i wiarygodne są zatem zeznania P. R., że pozwana nikogo nie zmuszała w jakikolwiek sposób do zawarcia umów zlecenia z firmą (...). Część pracowników takie umowy zawierała bowiem byli oni ekonomicznie tym zainteresowani. Powód w toku całego zatrudnienia nie kwestionował rozkładu czasu pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezaskłujące na uwzględnienie i poczynił następujące rozważania prawne.

Pełnomocnik powoda zarzucił, że zawarta z powodem umowa zlecenia miała charakter pozorny, w celu zachowania przez pracodawcę pozorów przestrzegania obowiązujących norm czasu pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 k. c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. (...) W ocenie Sądu umowa zlecenia zawarta z (...) nie miała charakteru pozornego.

Pozorność czynności prawnej, czyli tzw. czynności prawnej dysymulowanej, istnieje wtedy, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności. Z dokonanych ustaleń wynika, że zgodnym zamiarem stron świadczenie przez powoda pracy na rzecz firmy (...).

Zgodnie z art. 151 § 1 pkt. 1 i 2 k. p. praca przekraczająca normy kodeksowe na rzecz pracodawcy jest zawsze pracą w godzinach nadliczbowych i jako taka jest dopuszczalna jedynie w przewidzianych prawem granicach. Przepisy prawa nie ograniczają natomiast pracownika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia u innych podmiotów, w tym w spółkach zależnych od pracodawcy.

Powód był zatrudniony u pozwanego w charakterze członka grupy interwencyjnej. Pozwany zabezpieczał osadę takich grup przez 24 godziny na dobę. W tego typu przypadkach co do zasady nie zachodzą szczególne potrzeby pracodawcy co do zatrudnienia w godzinach nadliczbowych (chyba, że na zastępstwo za nieobecnego pracownika), bowiem istnieje możliwość planowania obsady pracowniczej. Pozwany zasadnie i logicznie podniósł, że ekonomicznie nieuzasadnione byłoby planowanie pracy w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy znany jest przyszły zakres prac i jest możliwość zatrudnienia odpowiedniej obsady.

W istocie powód świadczył pracę na dwóch etatach na rzecz dwóch podmiotów prawnych, co nie jest zabronione. Obie spółki posiadały na terenie Ł. klientów, na rzecz których świadczyły usługi (wykazano, że obie firmy zawarły umowę z (...) Spółką z o. o. z siedzibą w Ł.), posiadały odrębne magazyny broni. Wynagrodzenie było przelewane od każdej ze spółek odrębnymi przelewami. Powód miał możliwość odróżnienia momentu w którym zaprzestał pracy na rzecz pozwanego, a rozpoczął na rzecz firmy (...). Był nim moment zjazdu do siedziby firmy, zdania broni jednego podmiotu oraz pobrania od innego. Powód posiadał również dwa identyfikatory wydane przez obie spółki, a w samochodzie znajdowały się dzienniki służb prowadzone osobno dla każdej spółek. Jeżeli powód nie wiedział, na rzecz której spółki w danym momencie pracuje, to tylko dla tego że nie był tym zainteresowany. Powód miał obowiązek przepracowania obu zmian, łącznie w wymiarze 24 godzin, zgodnie ze wspólnym dla obu spółek grafikiem. Wynikało to ze zobowiązania jakie przyjął w umowie zlecenia, a nie z polecenia pracodawcy.

W toku całego zatrudnienia powód nie kwestionował wysokości wypłaconego wynagrodzenia, ani czasu pracy. Powód otrzymywał wynagrodzenie zarówno za pracę na podstawie umowy o pracę (od pozwanego) jak i za wykonane zlecenie (od firmy (...)). Powód był ekonomicznie zainteresowany pracą na zlecenie na rzecz firmy (...). Świadczy o tym także fakt, że podjął się dodatkowo zlecenia w firmie (...).

W spornym okresie ustawodawca nie tylko dopuszczał zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, ale umowy takie premiował ulgami w postaci niższych obciążeń publicznoprawnych. Umowy zlecenia zawierane dodatkowo przez osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy były bowiem objęte ubezpieczeniem społecznym wyłącznie na zasadzie dobrowolności. Łatwo zatem zauważyć, że firmy, które zatrudniały osoby na podstawie umów o pracę miały wyższe koszty od firm zatrudniających pracowników na umowach cywilnoprawnych. W przypadku przedsiębiorców, których znacznym kosztem działalności był koszt osobowy miało to istotne znaczenie, bowiem przekładało się na konkurencyjność tych firm w stosunku do ich klientów. Dlatego też firmy te działając zgodnie z obowiązującym prawem i w ochronie dobrze pojętego własnego interesu stworzyły mechanizmy, które pozwolą im zapewnić odpowiednią konkurencyjność na rynku.

Nie ma niczego niewłaściwego ani „podejrzanego” w tym, że pracodawca proponuje własnemu pracownikowi możliwość dodatkowego zarobkowania w podmiocie powiązany kapitałowo. W ten sposób zwiększa swoją konkurencyjność, a pracownikowi umożliwia osiągnięcie dodatkowego dochodu. Stawki za wykonanie usług ochroniarskich należą do niskich. Są to prace nie wymagające znacznych kwalifikacji i w dużej mierze polegają na dyspozycyjności do wykonania zadania. Z drugiej strony trudno utrzymać się z wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, stąd potrzeba szukania dodatkowych zleceń. Skoro pozwany nie mógł zatrudnić powoda ponad normę kodeksową, ale dysponował dodatkowymi miejscami pracy jako grupa kapitałowa to mógł ją zaproponować powodowi. Powód był zainteresowany dodatkowym zajęciem i propozycję tę przyjął.

Stawka godzinowa powoda nie wynikała z zasobności firmy, a była uzależniona od wysokości kontraktu wynegocjowanego z klientem przez pozwanego. Zarzucenie zawartej umowie zlecenia pozorności czy też nieważności implikuje pozwanemu zamiar zaniżenia wynagrodzenia powoda, wykorzystania go. Wiele instytucji również publicznych, np., muzea, placówki służby zdrowia, uczelnie wyższe zlecają usługi ochroniarskie firmom zewnętrznym za możliwie najniższą stawką, nie interesując się przy tym czy w ramach tej stawki jest możliwe zapewnienie minimalnych standardów prawa pracy. W tym kontekście jeszcze trudniejsze do zaakceptowania stają się zarzuty o zleceniu takich prac w ramach godzin nadliczbowych.

W wyroku z dnia 17 marca 2015 r. w sprawie I PK 179/15 Sąd Najwyższy wskazał, że ocena czy umowa zlecenia zawarta ze spółką zależną została zawarta w celu obejścia prawa – art. 58 par. 1 KC w związku z art. 300 KP (przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych w spółce dominującej) może wymagać wykładni art. 3 KP i art. 22 par. 1 KP z uwzględnieniem koncepcji przebicia zasłony korporacyjnej (piercing the corporate veil). W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie doszło do nadużycia podmiotowości spółki dominującej poprzez zawieranie z powodem dwóch umów opartych na różnej podstawie prawnej. Cele zawarcia umowy zlecenia pomiędzy powodem a firmą (...) były zgodne z prawem i realizowały zarówno interes pracownika (umożliwienie powodowi uzyskania dodatkowego wynagrodzenia wobec niskich stawek za usługi ochroniarskie) oraz pracodawcy (wykorzystanie ulgi publicznoprawnej - zwolnienia od obowiązku opłacenia składki ZUS od umowy zlecenia – przez podmiot kapitałowo powiązany z pracodawcą - w przeciwnym wypadku powód mógłby w większym zakresie pracować na zlecenie w innej konkurencyjnej grupie kapitałowej). Celem tej umowy nie było natomiast obejście przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych wobec baraku jakichkolwiek potrzeb po stronie pracodawcy w zleceniu takiej pracy.

Nadużycie podmiotowości spółki zależnej w ocenie Sądu I instancji mogło by mieć miejsce w sytuacji gdy np. jednocześnie z umową o pracę powodowi narzucono zawarcie umowy zlecenia ze spółką zależną, bez jednoczesnego ustalenia zakresu pracy na podstawie tego zlecenia, a następnie w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy (np. konieczności zastąpienia nieobecnego w pracy pracownika, większej ilości zadań do wykonania danego dnia) zobowiązania powoda do świadczenia pracy ponad normę i rozliczanie tych godzin jako wykonanych na podstawie zlecenia. Natomiast w niniejszej sprawie czas pracy powoda na podstawie obu umów był z góry ustalony (zgodną wolą stron), nie występowały żadne szczególne potrzeby po stronie pracodawcy w zleceniu powodowi dodatkowej pracy w ramach stosunku pracy. Powód miał wybór czy przyjąć propozycję zatrudnienia na zlecenie w firmie (...). Oczywistym jest, że wolałby aby praca ta została potraktowana jako nadgodziny na rzecz pracodawcy za wyższą stawkę. To czego powodowi nie udało się wynegocjować przy zawarciu umowy próbuje obecnie, po ustaniu stosunku pracy, uzyskać w drodze orzeczenia sądowego. Owa dobrowolność przy zawarciu umowy zlecenia ma zasadnicze znaczenie i przesądza o bezzasadności pozwu.

Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze, że pracownicy grup ochroniarskich, w tym powód pracują wiele godzin, a otrzymywane przez nich wynagrodzenie może być uznane za niesatysfakcjonujące. Problemu tego nie można jednak rozwiązywać w drodze obciążenia przedsiębiorcy obowiązkiem wypłaty dodatkowych kwot po zakończeniu stosunku pracy, a odpowiednich regulacji prawnych i przy zapewnieniu konkurencyjności przedsiębiorców (tak aby ponosili równe koszty zatrudnienia). Stawki wynagrodzenia w ochronie będą jednak wyższe przede wszystkim wówczas gdy konsumenci (w tym instytucje państwowe) będą skłonni więcej płacić za tego rodzaju usługi. U podstaw niniejszego procesu, jak zresztą wielu tego typu podobnych wytaczanych przez pracowników ochrony po zakończeniu pracy w danej firmie leżą w ocenie Sądu dwa niezależne od przedsiębiorcy czynniki: wysokość stawki rynkowej za usługi ochroniarskie oraz obowiązujące w sporym okresie przepisy zezwalające na odstąpienie od oskładkowania umowy zlecenia.

Reasumując Sąd jeszcze raz podkreślił, że praca powoda w zakresie przekraczającym normy kodeksowe nie wynikała z polecenia pracodawcy ale z przyjęcia przez powoda – motywowanego względami ekonomicznymi - propozycji pozwanego zatrudnienia w spółce zależnej.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z par. 2 ust. 1 i 2, par. 6 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

a. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przyznania racji podniesionym zarzutom dotyczącym tego, iż praca pomimo zawarcia umowy z dwoma różnymi podmiotami w rzeczywistości świadczona była na rzecz jednego podmiotu tj. pozwanego;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jednostronną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego polegającej na przyznaniu, iż zachowanie pozwanego nie polegało na obchodzeniu przepisów prawa pracy dotyczących godzin nadliczbowych a co za tym idzie było zgodne z prawem

b.naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 3 k. p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na odmowie przyznania wykonywanej umowie zlecenia cech stosunku pracy, co w istocie uniemożliwiło udowodnienie i przyznanie tego, iż praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia była wykonywana faktycznie na rzecz pozwanego, jako pracodawcy;
- art. 83 § 1 k.c. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na odmowie przyznania zawartej przez strony umowy cech pozorności, gdzie w rzeczywistości pozwany zawierając umowę zlecenia obchodził przepisy o godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda B. B. kwoty 13.731,84 zł wraz z ustawowymi odsetkami od:

- kwoty 524,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 286,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 429,12 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 429,12 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 476,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 476,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 715,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 596 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 381,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 429,12 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 1358,88 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 625,84 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2013 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 429,12 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 343,76 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 572,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 476,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 548,32 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 643,68 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 560,24 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 929,76 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 524,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 464,88 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 1096,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 429,12 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty;

nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przewidzianych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja co do zasady zasługuje na uwzględnienie i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący słusznie podnosi, iż w sprawie miały miejsce naruszenia prawa procesowego i materialnego, mające wpływ na rozstrzygnięcie sporu.

Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi ustaleniami faktycznymi, jednak nie podziela zaprezentowanych w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia rozważań prawnych, a zwłaszcza interpretacji materiału dowodowego sprawy. Sąd Rejonowy pomimo prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych doszedł do błędnej konkluzji, że praca świadczona przez powoda w ramach formalnie nawiązanego stosunku zlecenia nie miała przymiotów kwalifikujących ją do stosunku pracy na podstawie przepisów kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie zasadny należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 k.p.c. Zasada ta nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zadaniem sądu I instancji, rozpoznającego sprawę merytorycznie jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji. Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, sygn. III CK 410/01, niepubl.) z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów. Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego. Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, sygn. V CKN 417/01, niepubl.). W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Należy szczególnie mocno podkreślić, że dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków bądź wyjaśnień stron złożonych w ramach przesłuchania.

Wnikliwa analiza materiału dowodowego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy popełnił błędy, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurydycznych. Konkluzje Sądu i rozstrzygnięcie wydane w sprawie nie znajdują bowiem odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W niniejszej sprawie – jak słusznie podniósł skarżący - dla oceny zasadności roszczenia powoda konieczne było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

Mocą przepisu art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² k.p.).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18).

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań. Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być co do zasady podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pracodawca może ponosić w razie ustalenia, że łącząca strony mowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

W rozpoznawanej sprawie powód wykazał, że w ramach czynności wykonywanych w oparciu o umowę cywilną formalnie zawartą z innym podmiotem, kooperacyjnie powiązany z pozwanym, faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazać należy na uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w

sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) zawierające pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania w sytuacji, gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post - dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu nie będącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (por. też wyrok SN z dn. 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dn. 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Na gruncie niniejszej sprawy powód wykazał, że we wszystkich godzinach, za które dochodził dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych pozostawał w dyspozycji pozwanego. Umowę o pracę i umowę zlecenia powód podpisał jednego dnia, w jednym miejscu, u jednej sekretarki. Wykonywał te same rodzajowo czynności, do których używał tych samych środków przekazanych przez pozwanego (umundurowanie, samochód), pracował pod tym samym logo, pozostawał pod nadzorem tego samego przełożonego. Powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda, był wpieryw A. T. (1) a później Ł. T. i to kierownik układał wiążące powoda grafiki i wydawał mu polecenia. W grafikach nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Grafiki te były wspólne (!), to jest obejmowały czas pracy zaplanowany przez pozwaną dla realizacji obowiązków pracowniczych, jak i realizacji obowiązków wynikających z umowy cywilnoprawnej. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze. Miał jeden telefon służbowy, zawsze oczekiwał na zlecenie interwencji w jednym miejscu tj. na stacji benzynowej. Ponadto początkowo miał jeden identyfikator; była jedna książka służb oraz jedna książka broni. Później dopiero, to jest po roku zatrudnienia, dokonano rozdzielenia polegającego na tym, że pracownik miał dwa identyfikatory, były dwie książki służby oraz po 12 godzinach dochodziło do zmiany broni. Jednak rozwiązania te – de facto wprowadzone później - były jedynie rozwiązaniami technicznymi mającymi stworzyć pozór, że pracownik objął wykonywanie usług na rzecz innego podmiotu. Świadczy choćby o tym fakt, że pracownicy nie wiedzieli, która broń należy, do której spółki. Wszystkie przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Zakres obowiązków dla obu podmiotów ((...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o.) mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się one tym samym zakresem usług ochrony. Poza tym nic nie zmieniało się w organizacji ich pracy. Wynagrodzenie powoda po zakończonym miesiącu było sztucznie rozliczane (rozdzielane) na dwa podmioty.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda, był A. T. (1) a później Ł. T. i to kierownik zawsze układał wiążące powoda grafiki i wydawał mu polecenia. W grafikach nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę w jednakowych porach. Powód był zobligowany do pełnienia dalszej służby, którą należało zakwalifikować jako pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego.

Do przypisywania pracy powoda na rzecz (...) Sp. z o.o. dochodziło dopiero wtedy, gdy jej ilość przekraczała „normalny” czas pracy i było to dokonywane tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym uznać należy, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, który jest pozwany w sprawie.

Zauważyć także należy, że obie spółki stricte ze sobą współpracują o czym w szczególności świadczy fakt, iż nie sposób rozróżnić czynności wykonywanych czy to w ramach usług zlecenia, czy umów o pracę. Siedziby spółek mieszczą się w jednym miejscu i mają one wspólne służby kadrowe. Bezsprzecznie też obie spółki opłacały pracę powoda. To zaś jak przebiegają ich wzajemne rozliczenia, która spółka w świetle ich wewnętrznych porozumień odpowiada za realizację konkretnych zobowiązań finansowych, przy ocenie roszczeń powoda i ustalenia, iż de facto świadczył on pracę w całości na rzecz pozwanego, nie ma w sprawie znaczenia. Istotne jest bowiem jedynie to, iż przysługuje mu roszczenie wobec podmiotu, na rzecz którego pracę w zwiększonym zakresie faktycznie wykonywał.

W tej sytuacji trudno nie zgodzić się ze skarżącym, że powód nie był w stanie - co zostało potwierdzone zeznaniami jego współpracowników - rozróżnić momentu, w którym kończył wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynał w ramach umowy zlecenia z (...) sp. z o.o.. Czynności wykonywane na podstawie każdej z umów niczym się od siebie nie różniły. Były to dokładnie te same czynności, dotyczące tych samych obiektów, w jednym umundurowaniu i przy użyciu jednego samochodu realizowane. Nie zmieniały się osoby przełożonych, którzy zarówno podczas wykonywania przez powoda czynności w ramach stosunku pracy, jak i w ramach umowy zlecenia organizowali, kontrolowali, nadzorowali i rozliczali pracę powoda. Powyższe jednoznacznie przemawia za przyjęciem, iż jedynym celem zawarcia umowy zlecenia przez spółkę (...) było uniknięcie przez pozwaną konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi zatrudnianie pracowników ponad obowiązujący ich podstawowy wymiar czasu pracy.

Uznać zatem należy, że czynności wykonywane w ramach umów zlecenia były w istocie pracą na rzecz pozwanej, a co z a tym idzie powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w pozwie. Za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych (przekraczającą średniotygodniową normę czasu pracy) nie otrzymał stosownego dodatku do wynagrodzenia. Podkreślić wypada, iż wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umowy zlecenia, stanowiącej w istocie kontynuację stosunku pracy, nie było powiększone o wspomniany wyżej dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi 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 niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 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 100%. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Jak wynika z akt sprawy powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną liczbę godzin w danym miesiącu co wynika, między innymi z miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin

pracy, zeznań powoda i zeznań świadków (także strony pozwanej). Jedyne całościowa ocena zebranego w sprawie materiału, mogła więc dać pełny obraz stanu faktycznego.

Mając powyższe na uwadze należy, że Sąd Rejonowy dokonując prawidłowych ustaleń faktycznych dokonał jednak błędnej oceny zebranych dowodów, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że nie łączył powoda z pozwaną stosunek pracy i w konsekwencji brak było podstaw do wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Zarzuty apelacji były w tym zakresie w pełni uzasadnione – co do uchybień Sądu meriti i to w zakresie naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanego na rzecz powoda B. B. kwotę:

- a) 1.239,68 złotych (jeden tysiąc dwieście trzydzieści dziewięć złotych sześćdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach styczeń – marzec 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- b) 1.382,72 złotych (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt dwa złote siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach kwiecień – czerwiec 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- c) 1.692,64 złotych (jeden tysiąc sześćset dziewięćdziesiąt dwa złote sześćdziesiąt cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach lipiec – wrzesień 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty;
- d) 2.413,84 złotych (dwa tysiące czterysta trzynaście złotych osiemdziesiąt cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach październik – grudzień 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;
- e) 1.345,04 złotych (jeden tysiąc trzysta czterdzieści pięć złotych cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach styczeń – marzec 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- f) 1.668,80 złotych (jeden tysiąc sześćset sześćdziesiąt osiem złotych osiemdziesiąt groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach kwiecień – czerwiec 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty;
- g) 2.014,48 złotych (dwa tysiące czternaście złotych czterdzieści osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach lipiec – wrzesień 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty;
- h) 1.990,64 złotych (jeden tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiąt złotych sześćdziesiąt cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach październik – grudzień 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie, to jest ponad kwotę 13.731,84 zł powództwo podlegało oddaleniu. W niniejszej sprawie strona pozwana dokonała hipotetycznego wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia przy przyjęciu, że pracował on w godzinach nadliczbowych na kwotę 13.731,94 zł. Wyliczenie to zostało ostatecznie zaakceptowane przez stronę powodową chociaż było niższe od pierwotnie zgłoszonego roszczenia na kwotę 16.334 zł. Strona powodowa nie cofnęła jednak roszczenia ponad kwotę 13.731,84 zł w związku z tym Sąd Okręgowy zasądził na jej rzecz odpowiednie kwoty tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z przedłożonym do sprawy niekwestionowanym wyliczeniem, zaś w pozostałym zakresie oddalił powództwo jako niezasadne.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd Okręgowy zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie – jak zostało ustalone – obowiązywał 3 miesięczny okres rozliczeniowy. Zatem roszczenie pracownika o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w danym okresie rozliczeniowym, staje się wymagalne dopiero po upływie tego okresu. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2010 r., I PK 191/09 (LEX nr 920587) istota instytucji okresów rozliczeniowych czasu pracy sprowadza się do tego, że w ramach danego okresu ustala się ilość przepracowanych przez pracowników dni i godzin, by następnie określić liczbę godzin nadliczbowych (w ujęciu dawnego art. 133 k.p. a obecnie art. 151 k.p.), wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, które nie zostały zrekompensowane czasem wolnym i podlegają wynagrodzeniu obejmującemu - zgodnie z dawnym art. 134 k.p. a obecnie art. 151¹ k.p. - wynagrodzenie normalne wraz z dodatkiem. Zbilansowanie czasu pracy pracowników następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Wtedy też staje się wymagalne roszczenie pracownika o wypłatę przedmiotowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w danym okresie. Oznacza to, że ustalenie należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jest możliwe dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Z tych też względu roszczenie powoda o zasądzenia odsetek od 11 – go dnia każdego następującego miesiąca należało uznać za nieusprawiedliwione i dlatego też Sąd Okręgowy przyznał odsetki ustawowe od daty wypłaty przypadającej po zakończeniu każdego kolejnego okresu rozliczeniowego. W związku z tym apelacja strony powodowej jedynie w tym wąskim zakresie podlegała oddaleniu.

O kosztach postępowania rozpoznawczego i apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Przepis ten stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W niniejszej sprawie powód przegrał spór jedynie w nieznaczej części. Z tych też względów zastosowanie powyższej zasady jest jak najbardziej słuszne. Na koszty poniesione przez powoda w postępowaniu przed Sądem instancji złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w łącznej kwocie 1800 złotych (§ 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm.). Na koszty poniesione przez powoda w postępowaniu apelacyjnym złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w łącznej kwocie 1800 złotych (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) oraz opłata od apelacji w wysokości 30 złotych. W związku z tym Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.830 złotych tytułem zwrotu kosztów tego postępowania.

Przewodniczący: Sędziowie:

E.W.