

*Sygn. VPa 32/17*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 7 listopada 2017 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska*

*Sędziowie: SSO Beata Łapińska (spr.)*

SSO Urszula Sipińska-Sęk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 24 października 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa R. K.*

*przeciwko Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością*

w W.

o wynagrodzenie za pracę związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

*na skutek apelacji pozwanego Agencji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 28 lutego 2017r. sygn. IV P 162/15*

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego Agencji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 900,00 ( dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 32/17*

## UZASADNIENIE

W pozwie, złożonym w dniu 31 sierpnia 2015 roku powód R. K. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o zasądzenie od pozwanego Agencji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 50.828,69 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2012 roku do maja 2015 roku. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że R. K. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku pracownika (...) w pełnym wymiarze czasu pracy nieprzerwanie początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2009 roku na czas określony od dnia 1 kwietnia 2009 roku do dnia 31 marca 2012 roku a następnie na dalszy okres od 1 kwietnia 2012 roku do 31 maja 2015 roku. Powoda obowiązywała dobowo norma czasu pracy wynosząca 8 godzin i tygodniowo wynosząca 40 godzin. W tym okresie powód miał również zawartą umowę zlecenia z dnia 25 października 2008 roku, którą był związany do dnia 30 maja 2015 roku z Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Powód pracę świadczył w drogerii (...) w sklepie w O. nr (...) przy ul. (...), codziennie powyżej

8 godzin dziennie, w soboty oraz przedświąteczne niedziele. Wskazano, że faktycznie świadczył pracę dla pozwanej spółki. W rozliczeniach czasu pracy nie ma rozdzielania obowiązków na pracę świadczoną na rzecz pozwanej spółki i Spółki z którą powoda wiązała umowa zlecenia. Z ewidencji czasu pracy wynika wprost, że powód świadczył pracę od godziny 8.00 do 19.00. W ocenie strony powodowej zawarcie umowy zlecenia miało na celu wyłącznie obejście przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu, albowiem jak wynika z załączonej ewidencji czasu pracy, powód faktycznie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych dla pozwanej Spółki. Powoda nie obowiązywał żaden ze szczególnych systemów pracy. W dalszej części uzasadnienia wskazano, że powód dochodzi następujących kwot:

- 1329,12 zł tytułem należności głównej za miesiąc sierpień 2012 roku za przepracowane 97 nadgodzin oraz 462,21 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 września 2012 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1791,33 zł

- 1458,59 zł tytułem należności głównej za miesiąc wrzesień 2012 roku za przepracowane 92 nadgodziny oraz 491,65 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2012 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1950,24zł,

- 1300,27 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik 2012 roku za przepracowane 97 nadgodzin oraz 423,46 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 12 listopada 2012 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1723,73zł,

- 1317,50 zł tytułem należności głównej za miesiąc listopad 2012 roku za przepracowane 89,5 nadgodzin oraz 415,46 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 grudnia 2012 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1723,96zł,

- 1561,67 zł tytułem należności głównej za miesiąc grudzień 2012 roku za przepracowane 92 nadgodziny oraz 475,22 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 2036.89zł,

- 954,80 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń 2013 roku za przepracowane 70 nadgodzin oraz 279,58 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lutego 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1234.38 zł,

- 1060,00 zł tytułem należności głównej za miesiąc luty 2013 roku za przepracowane 66 nadgodzin oraz 299,12 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 marca 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi:1359,12 zł,

- 1304,24 zł tytułem należności głównej za miesiąc marzec 2013 roku za przepracowane 87 nadgodzin oraz 353,65 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1657,89 zł,

- 1220,94zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień 2013 roku za przepracowane 78,5 nadgodziny oraz 318,01 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 maja 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1538,95 zł,

- 1290,00zł tytułem należności głównej za miesiąc maj 2013 roku za przepracowane 79 nadgodzin oraz 321,75 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 czerwca 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1611,75 zł,

- 999,60 zł tytułem należności głównej za miesiąc czerwiec 2013 roku za przepracowane 70 nadgodzin oraz 238,64 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lipca 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1238,28 zł,

- 1030,95 zł tytułem należności głównej za miesiąc lipiec 2013 roku za przepracowane

72 nadgodziny oraz 234,75 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 sierpnia 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1238,28 zł,

- 1251,88 zł tytułem należności głównej za miesiąc sierpień 2013 roku za przepracowane 83 nadgodziny oraz 271,23 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 września 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1523,11 zł,

- 1299,48 zł tytułem należności głównej za miesiąc wrzesień 2013 roku za przepracowane 84 nadgodziny oraz 267,66 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1567,14 zł,

- 856,95zł tytułem należności głównej za miesiąc październik 2013 roku za przepracowane 61 nadgodziny oraz 166,74 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 12 listopada 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1023,69 zł,

- 1516,66zł tytułem należności głównej za miesiąc listopad 2013 roku za przepracowane 89 nadgodziny oraz 279,44 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 grudnia 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1796,10 zł,

- 1050,00 zł tytułem należności głównej za miesiąc grudzień 2013 roku za przepracowane 70 nadgodzin oraz 181,86 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1231,86 zł,

- 1050,00zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń 2014 roku za przepracowane 70 nadgodzin oraz 170,27 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lutego 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1220,27 zł

- 945,00 zł tytułem należności głównej za miesiąc luty 2014 roku za przepracowane 60 nadgodzin oraz 143,82 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 marca 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1088,82 zł

- 1450,00zł tytułem należności głównej za miesiąc marzec 2014 roku za przepracowane 86 nadgodzin oraz 206,26 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1656,26 zł,

-785,00 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień 2014 roku za przepracowane 47,5 nadgodziny oraz 103,28 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 maja 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 888,28 zł,

-1687,88 zł tytułem należności głównej za miesiąc maj 2014 roku za przepracowane 99,5 nadgodziny oraz 203,43 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 czerwca 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1891,31 zł,

-1968,75 zł tytułem należności głównej za miesiąc czerwiec 2014 roku za przepracowane 117 nadgodziny oraz 216,24 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lipca 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 2184,99 zł,

-899,58 zł tytułem należności głównej za miesiąc lipiec 2014 roku za przepracowane 63 nadgodziny oraz 88,87 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 sierpnia 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 988,45zł.

-1845,38zł tytułem należności głównej za miesiąc sierpień 2014 roku za przepracowane

106,5 nadgodziny oraz 161,94 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 września 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 2007,32zł,

- 1960,88zł tytułem należności głównej za miesiąc wrzesień 2014 roku za przepracowane 116,5 nadgodziny oraz 151,13 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 2112,12 zł,

- 1429,26 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik 2014 roku za przepracowane 99 nadgodzin oraz 93,86 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 12 listopada 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1523,12 zł,

- 1068,11 zł tytułem należności głównej za miesiąc listopad 2014 roku za przepracowane 63 nadgodziny oraz 59,12 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 grudnia 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1127,23 zł,

- 1392,509 zł tytułem należności głównej za miesiąc grudzień 2014 roku za przepracowane 88,5 nadgodzin oraz 65,31 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1457,81 zł,

-1632, 27 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń 2015 roku za przepracowane 91,5 nadgodzin oraz 65, 47 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lutego 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1697, 74 zł,

- 973,66 zł tytułem należności głównej za miesiąc luty 2015 roku za przepracowane 54 nadgodziny oraz 33, 08 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 marca 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1006,74 zł,

- 1421,42zł tytułem należności głównej za miesiąc marzec 2015 roku za przepracowane 88 nadgodzin oraz 38,63 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1460,05 zł,

- 1529,14 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień 2015 roku za przepracowane 92,5 nadgodzin oraz 31,50 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 maja 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1560,64 zł,

- 1922,49 zł tytułem należności głównej za miesiąc maj 2015 roku za przepracowane 113 nadgodzin oraz 26,55 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 czerwca 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 1949.04 zł.

W uzasadnieniu wskazano również, że powód nie dysponuje rozliczeniem czasu pracy w miesiącach: styczeń 2013, czerwiec 2013, grudzień 2013, styczeń 2014, luty 2014 w związku z powyższym, mając na uwadze ewidencję czasu pracy z okresu 2012 - 2015, pełnomocnik powoda przyjął, że powód średnio pracował po 70 godzin nadliczbowych w tych miesiącach.

Pozwie wniesiono również o udzielenia zabezpieczenia roszczenia poprzez dokonanie zajęcia w wysokości 35 000 zł rachunku bankowego Nr (...). prowadzonego przez (...) SA, Oddział (...) (...) W., adres: W., ul. (...), (...)-(...) W., stanowiący własność Spółki Agencja (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

Postanowieniem z dnia 15 września 2015 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zwolnił powoda R. K. od kosztów sądowych w części, tj. od opłaty od pozwu w kwocie 2540 zł.

Postanowieniem z dnia 26 października 2015 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim oddalił wniosek o udzielenie zabezpieczenia zgłoszony w pozwie.

**W odpowiedzi na pozew pozwany** wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powód był zatrudniony w Agencji (...) Sp. z o.o. w okresie od 15.01.2009r do dnia 30.05.2015r jako pracownik (...). Z treści żadnej z umów o pracę zawartej przez powoda z pozwaną nie wynika, że powoda obowiązuje 8 godzinna norma dobową czasu pracy. W treści umów o pracę zawartych przez powoda wskazano, że wymiar czasu pracy wynosi „pełen etat” natomiast wynagrodzenie zostało określone poprzez zapis: „płaca zasadnicza w wysokości minimalnego wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy zgodnie z ustawą z dnia 10.10.2002r (Dz. U. Nr 200 poz. 1679) miesięcznie brutto oraz inne składniki według regulaminu wynagrodzenia”. Ze znajdujących się w aktach osobowych powoda „Informacji dla Pracownika” z dnia 15.01.2009r wynika natomiast, że: „Obowiązujące normy czasu pracy dobową i tygodniową, wynoszą dobową 8 godzin, tygodniową 40 godzin pracy przeciętnie w okresie rozliczeniowym miesięcznym, przy czym czas pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę, a dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia do 24 godzin na dobę i skrócony w innych dniach lub zastąpiony dniami wolnymi.

Wskazano, że wszystkie obliczenia zawarte w pozwie są oparte o wskazaną przez powoda średnią liczbę godzin rzekomej pracy ponad normatyw. Powód nie wskazuje jednak dowodów potwierdzających jego wyliczenia. Powód nie przedstawia też żadnych dokumentów potwierdzających w ogóle, okoliczność pracy w nadgodzinach, które byłyby zaakceptowane lub pochodziłyby od pozwanej spółki. Przedłożenie kserokopii jakiejś dokumentacji dotyczącej odrębnego od pozwanej spółki podmiotu (R.), nie może być uznane za dowód pracy powoda w godzinach nadliczbowych dla pozwanej spółki. Podkreślono, że pozwana spółka wykonała ciężący na niej obowiązek ewidencjonowania czasu pracy powoda i przedłożyła stosowną dokumentację. Z ewidencji czasu pracy powoda wynika, że powód przepracował pewne ilości godzin ponad normy czasu pracy (tym samym pozwana wykonała obowiązek związany z ewidencjonowaniem ilości godzin pracy powoda w nadgodzinach). Jednakże z „Pełnego zestawienia składników wynagrodzenia” powoda wynika, że powód otrzymał już od pozwanej wynagrodzenie za wskazane w ewidencji godziny ponadnormatywne. Pozwana spółka przedłożyła „Pełne zestawienie składników wynagrodzenia” powoda za okres dla od 2013r do maja 2015r.

Nadto pozwana wskazała, że jak wynika z zapisów § 15 ust.2 lit. a) Regulaminu Pracy Agencja (...) Sp. z o.o. - czas pracy pracowników (...), grup interwencyjnych, stacji monitorowania, dyspozytorni i patroli może być przedłużony nawet do 24 godzin na dobę. Zgodnie z § 20 w/w Regulaminu dopiero praca wykonywana ponad obowiązujący pracownika przedłużony dobowy wymiar czasu pracy może być uznana za prace w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z § 13 ust. 1 w/w Regulaminu powoda obowiązywał 3 miesięczny okres rozliczeniowy.

Podano również, iż pozwana spółka zaprzecza aby zawierała umowę z podmiotem R. (wskazany na złożonych przez powoda kserokopiiach dokumentacji), z której wynikałoby zobowiązanie tego podmiotu do prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda w zastępstwie pozwanej. Podnieść także należy, iż pozwana spółka była jedynie podwykonawcą w zakresie wykonania usług (...) fizycznej na rzecz firmy (...).

Mając na uwadze fakt prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda przez pozwaną, dochodzi do przejścia ciężaru dowodu ze strony pozwanej na stronę powodową, do wykazania konkretnej ilości godzin pracy powoda w nadgodzinach. Tego ciężaru dowodu powód nie udźwignął, tym samym powództwo w sprawie powinno zostać oddalone.

Z informacji przedstawionych przez samego powoda wynika także, że ilość godzin pracy powoda za dany miesiąc zawiera w sobie ilość wszelkich przepracowanych przez powoda godzin na podstawie różnych tytułów tj. na podstawie umowy o pracę z pozwaną spółką i na podstawie umowy zlecenia z Grupa (...) Sp. z o.o.

Ponadto podano, że powód dochodząc wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zsumował wszystkie przepracowane godziny twierdząc, iż przez cały ten czas świadczył prace wyłącznie na rzecz pozwanej spółki, pomimo iż w czasie tym wykonywał również czynności dla Grupa (...) Sp. z o.o. W tym stanie rzeczy, w ocenie pozwanej, zamiarem powoda jest uzyskanie od pozwanej spółki powtórnej zapłaty wynagrodzenia, które zostało już wypłacone w przeszłości przez zleceniodawcę powoda ( Grupa (...) Sp. z o.o.). Przedmiotowe działanie powoda stanowi naruszenie obowiązujących

zasad współżycia społecznego. Wskazano wreszcie, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce przez okres kilku lat i nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do wypłacanego mu wynagrodzenia za pracę.

Postanowieniem z dnia 24 maja 2016 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zabezpieczył powództwo powoda R. K. poprzez zobowiązanie pozwanej Agencji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. do zapłaty jednorazowo tytułem wynagrodzenia za pracę uprawnionemu R. K. kwoty 10.000 złotych brutto i oddalił wnioszek w pozostałym zakresie.

W piśmie procesowym z dnia 10 stycznia 2017 roku pełnomocnik powoda **zmodyfikował powództwo w zakresie** wysokości należności za poszczególne okresy rozliczeniowe w oparciu o opinię biegłego sądowego oraz w zakresie odsetek ustawowych od dnia wymagalności roszczenia do dnia wytoczenia powództwa. W związku z powyższym, dochodził kwoty 50 707,67 zł (43 699,07 zł należności głównej + 7008,60 zł tytułem odsetek ustawowych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, na którą to kwotę składały się następujące należności:

- 2250,33 zł tytułem należności głównej za miesiąc sierpień- wrzesień 2012 roku oraz 766,10 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2012 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 3016,43 zł,
- 3879,64 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik- grudzień 2012 roku oraz 1193,65 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 5073,29zł,
- 3452,53 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń - marzec 2013 roku oraz 951,57 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 4404,10zł,
- 3851,46 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień-czerwiec 2013 roku oraz 936,70 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lipca 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 4788,16 zł,
- 3522,25 zł tytułem należności głównej za miesiąc lipiec- wrzesień 2013 roku oraz 741,22 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 4263,47zł,
- 3612,18 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik- grudnia 2013 roku oraz 641,78 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 4253,96 zł,
- 3780,00 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń-marzec 2014 roku oraz 550,43 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 4330,43 zł,
- 4502 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień- czerwiec 2014 roku oraz 509,65 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lipca 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 5011,65 zł,
- 4366,21 zł tytułem należności głównej za miesiąc lipiec- wrzesień 2014 roku oraz 351,21 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 4717,42 zł,
- 4369,72 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik- grudzień 2014 roku oraz 219,32 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2015 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 4589,04 zł,
- 3075,65 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń- marzec 2015 roku oraz 94,38 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2015 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 3170,03zł,
- 3037,10 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień- maj 2015 roku oraz 52,59 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 czerwca 2015 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 3089,69 zł.

**W piśmie procesowym z dnia 24 stycznia 2017 roku** pełnomocnik pozwanej wnosił o oddalenie powództwa również w wersji zmodyfikowanej oraz o zasądzenie od kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego,

na rzecz pozwanej spółki, wg norm przepisanych. **Pozwany podniósł zarzut częściowego przedawnienia roszczeń w powoda:**

a) ponad kwotę 3319,04 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za miesiące I.-III.2013 wraz z ustawowymi odsetkami,

b) ponad kwotę 3510,54 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za miesiące IV.-VI.2013r wraz z ustawowymi odsetkami,

c) ponad kwotę 3423,61 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za miesiące X.-XII.2013r wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwana podniosła także zarzut przedawnienia roszczeń z tytułu odsetek ustawowych związanych z przedawnionymi już kwotami należności głównych .

Ponadto pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa co do różnicy pomiędzy kwotami żądanymi w pozwie, a kwotami wskazanymi w piśmie powoda z dnia 9.01.2017r odnośnie dodatku za godziny nadliczbowe i nocne dotyczące miesięcy: VIII.-IX.2012r, X.-XII.2012r, VII.-IX.2013r, VII. - IX.2014r, I.-III 2015r, IV- V.2015r. Wysokość kwot objętych zarzutem przedawnienia stanowi różnicę **pomiędzy** kwotami wskazanymi w piśmie pełnomocnika powoda z dnia 9.01.2017r. oraz kwotami wymienionymi w pozwie z dnia 31.08.2015r .

Na rozprawie w dniu 14 lutego 2017 roku pełnomocnik powoda pozostawił podniesiony zarzut przedawnienia roszczenia do uznania Sadu, w pozostałym zakresie popierał powództwo i wnosił zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podtrzymywał stanowisko w zakresie uwzględnienia przy wyliczaniu należnego powodowi wynagrodzenia , tego wypłaconego na podstawie umowy zlecenia.

**Wyrokiem z dnia 28 lutego 2017 roku, sygn. akt IV P 162/15 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz.** zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 49.895,13 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 sierpnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i z ustawowymi odsetkami za opóźnienia od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty (punkt 1 sentencji wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 2 sentencji wyroku), zasądził od pozwanego Agencji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 3 sentencji wyroku), nakazał ściągnąć od pozwanego Agencji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 4398,29 zł (cztery tysiące trzysta dziewięćdziesiąt osiem złotych dwadzieścia dziewięć groszy) tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarp Państwa oraz nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony (punkt 4 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powód R. K. był zatrudniony w pozwanej Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na stanowisku pracownika (...) w pełnym wymiarze czasu pracy nieprzerwanie :

- początkowo na podstawie umowy zawartej w dniu 15 stycznia 2009 roku na okres próbny od dnia 15 stycznia 2009 roku do dnia 31 marca 2009 roku,

- następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2009 roku na czas określony od dnia 1 kwietnia 2009 roku do dnia 31 marca 2012 roku

- a następnie na dalszy okres od 1 kwietnia 2012 roku do 31 marca 2017 roku.

Ostatnia umowa o pracę została wypowiedziana przez powoda z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 maja 2015 roku tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp.

Warunki zatrudnienia oraz wynagrodzenia we wszystkich tych umowach były takie same. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem, obejmującym płacę zasadniczą w wysokości minimalnego wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 roku (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ) brutto miesięcznie oraz innymi składnikami według regulaminu wynagradzania.

Powoda obowiązywał, zgodnie z § 13 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej czas pracy, który nie mógł przekroczyć przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Okres rozliczeniowy trzymiesięczny odpowiada poszczególnym kwartałom roku kalendarzowego i w każdym roku pierwszy okres rozliczeniowy rozpoczyna się 1 stycznia. W myśl § 14 regulaminu tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. W § 15 regulaminu przewidziano, że czas pracy pracowników (...) może być przedłużony do 24 godzin na dobę.

W okresie od 24 października 2008 roku do dnia 14 stycznia 2009 roku powód miał zawartą z pozwaną Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowę zlecenia. W oparciu o powyższą umowę powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie brutto 200 zł miesięcznie płatne w terminie do dnia 21 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Powód zobowiązany był w ramach tej umowy do zapewnienia (...) mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez Zleceniodawcę polegającej na:

- obserwacji i obchodach terenu obiektu w czasie których sprawdzeniu podlegają zamknięcia do pomieszczeń, okna, kraty, kłódki, plomby i stan ogrodzenia,
- monitorowaniu ruchu osobowego i towarowego i nie wpuszczanie na teren obiektu osób nieupoważnionych,
- wykonywanie innych czynności mających na celu właściwe wykonywanie zlecenia.

Od dnia 25 października 2008 roku powód miał zawartą umowę zlecenia z Grupą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na czas nieoznaczony. W wyniku tej umowy powód był jednoosobowym zespołem i zobowiązał się wykonywać czynności (pilnować-chronić) których uwieńczeniem będzie zrealizowanie zadania polegającego na osiągnięciu i utrzymaniu takiego stanu bezpieczeństwa obiektu, którego rezultatem będzie upilnowanie – ustrzeżenie przed szkodą na osobach i mieniu znajdujących się na obiekcie . W oparciu o powyższą umowę powód miał otrzymywać wynagrodzenie płatne w terminie do dnia 21 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni w wysokości ustalonej indywidualnie plus premia uznaniowa do 100% wynagrodzenia.

Powyższa umowa zlecenia została rozwiązana z inicjatywy powoda za porozumieniem stron z dniem 30 maja 2015 roku.

Pozwana spółka Agencja (...) obsługiwała obiekty R. w ramach umowy zawartej z podmiotem o nazwie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, która miała zawartą umowę z firmą (...). Na podstawie tych umów (...) sp. z o.o. dokonywała płatności za usługi wykonywane na obiektach R. przez pracowników pozwanej spółki w tym i powoda R. K..

Powód R. K. w okresie całego swojego zatrudnienia w pozwanej Agencji świadczył obowiązki pracownika (...) na obiekcie sklepu (...) znajdującego się w O. nr (...) przy ul. (...). Pracował od poniedziałku do soboty w godzinach otwarcia sklepu tj. w dni powszednie od 7.30 do 19.00, 19.30 czy 20.00, w soboty od 9.00 do 16.30. Godziny otwarcia sklepu były zmienne, bowiem decydował o nich kierownik regionalny sieci R.. To zmieniało się tak co 3, 4 miesiące. W sklepie (...) w godzinach otwarcia zawsze musiał być choć jeden pracownik (...). W przypadku nieobecności powoda w pracy zastępował go inny pracownik pozwanej, przeważnie K. W..



Powód zaczynając pracę podpisywał się na liście obecności z numerem sklepu, prowadzonej przez kierowniczkę sklepu. Na liście tej wpisywał datę, imię i nazwisko, godzinę rozpoczęcia pracy i swój podpis. Jak kończył pracę wpisywał godzinę wyjścia i na tej liście podpisywała się kierowniczka sklepu lub innych pracownik, który kończył zmianę. Przy komputerowej liście obecności kierowniczka sklepu wpisywała na komputerze o której powód zaczął pracę a na jej zakończenie, o której wychodził z pracy i ile godzin pracował.

Powód podpisywał też książkę służb.

Powód pracując na obiekcie R. w godzinach otwarcia sklepu pracował cały czas w tym samym umundurowaniu i wykonywał te same czynności, tzn. ochraniał sklep przed kradzieżami, patrolował sklep, oglądał nagrania z kamer. Charakter obowiązków przez cały dzień pracy powoda nie zmieniał się. Powód nigdy nie rozgraniczał swoich obowiązków, czy rodzaju pracy na tą wykonywaną na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Nie wiedział kiedy czy w jakie dni pracuje na podstawie umowy o pracę, a kiedy na podstawie umowy zlecenia.

Powód od 2014 roku miał dwie legitymacje pracownika (...) wydane przez (...) S. (...) i Agencję (...).

Powód miał jednego przełożonego – S. R. a wcześniej A. C., zarówno z racji umowy o pracę jak i umowy zlecenia. To oni kontrolowali jego pracę, zbierali grafiki służb. To do nich powód zgłaszał, że potrzebuje wolny dzień pracy. Do nich składał wnioski urlopowe adresowane na pozwaną Agencję (...).

Grafik swojej pracy na kolejny miesiąc ustalał powód. To on wskazywał w jakie dni potrzebuje wolnego i wówczas te dni S. R. - przełożony powoda organizował zastępstwo lub sam powód wpisywał nazwisko kolegi na zastępstwo. Grafiki te zabierał S. R.. To on również dokonywał rozliczenia czasu pracy powoda zatrudnionego w Agencji (...) jak i z umowy zlecenia z (...) S. (...) na podstawie sporządzonych grafików w Agencji (...) jak i z (...) S. (...).

Z racji obu umów tj. umowy o pracę i umowy zlecenia powód otrzymywał wynagrodzenie w formie dwóch przelewów tj. od pozwanej Agencji (...) i od Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. W składanych do Urzędu Skarbowego zeznaniach rocznych za okres będący przedmiotem niniejszego postępowania powód wykazywał dochód osiągnięty z tytułu umowy o pracę oraz umowy zlecenia. Zawsze otrzymywał dwa PIT-y – jeden od pracodawcy, a drugi od firmy, z którą miał podpisaną umowę zlecenia.

Wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem trzy miesięcznego okresu rozliczeniowego wynosiło w okresie od sierpnia 2012 roku do maja 2014 roku łącznie wynosi 43.699,07 zł (pomniejszone o wypłaty wypłacone przez pracodawcę tytułu nadgodzin) i obejmuje ono :

1. za okres sierpień-wrzesień 2012 roku – 2.250,33 zł ;
2. za okres październik-grudzień 2012 roku – 2.531,66 zł;
3. za okres styczeń-marzec 2013 roku – 3.566,82 zł - 114,29 zł = 3452,53 zł;
4. za okres kwiecień –czerwiec 2013 roku - 3896,46 zł – 45 zł = 3851,46 zł;
5. za okres lipiec –wrzesień 2013 roku – 3579,40 zł – 57,15 zł = 3522,25 zł;
6. za okres październik-grudzień 2013 roku – 3702,18 zł – 90 zł = 3612,18 zł;
7. za okres styczeń-marzec 2014 roku – 3780,00 zł;
8. za okres kwiecień –czerwiec 2014 roku – 4596,50 zł – 94,50 zł = 4502 zł;
9. za okres lipiec –wrzesień 2014 roku – 4437,81 zł – 71,60 zł = 4366,21 zł;
10. za okres październik-grudzień 2014 roku – 4414,72 zł –45 zł = 4369,72 zł;

11. za okres styczeń-marzec 2015 roku – 3127,85 zł - 52,20 zł = 3075,65 zł;

12. za okres kwiecień –maj 2015 roku – 3037,10 zł .

Różne jest naliczanie dodatku za godziny nadliczbowe w zależności od okresu rozliczeniowego. Powyższe wyliczenia dotyczące 3-miesięcznego okresu rozliczeniowego zostały obliczone w ten sposób, że stawkę wynagrodzenia ustala się przez podzielenie miesięcznej kwoty wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego. Inne stawki stosuje się tylko przy rozliczeniu wynagrodzenia za te godziny nadliczbowe bo przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym przyjmuje się za 1 miesiąc, a przy trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym z ostatniego miesiąca. Powód w okresie zatrudnienia u pozwanej Agencji nie odebrał godzin nadliczbowych. Skoro ich nie odebrał to ilość nadgodzin w okresie rozliczeniowym trzymiesięcznym się nie zmieniła. Z każdego miesiąca przechodziły na kolejny w okresie rozliczeniowym.

Strona powodowa wezwała pozwaną Agencję (...) do zapłaty kwoty 50.828,69 zł tytułem nadgodzin za okres od sierpnia 2012 roku do czerwca 2015 roku w terminie 7 dni od doręczenia wezwania. Powyższe pismo zostało doręczone w dniu 17 sierpnia 2015 roku.

Agencja (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. jak i Grupa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. są odrębnymi od siebie podmiotami, mają odrębne numery identyfikacyjne (NIP, REGON, KRS) oraz odrębny kapitał.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy w tym częściowo również aktach osobowych powoda a także na podstawie zeznań powoda oraz świadków K. W. i S. R. w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. W tym miejscu Sąd Rejonowy podniósł, iż w sprawie w zakresie wykonywanych czynności przez powoda oraz jego organizacji pracy, w zeznaniach powoda i zeznaniach świadków nie było rozbieżności i w tym zakresie w ocenie Sądu I instancji są one wiarygodne, spójne i logiczne.

Zeznania powoda są wedle Sądu Rejonowego wiarygodne, bowiem są logiczne, konsekwentne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym . Wszystkie twierdzenia powoda w zakresie świadczenia przez niego pracy na rzecz pozwanej Agencji w godzinach nadliczbowych zostały zaś przez niego zdaniem Sądu I instancji udowodnione.

W ocenie Sądu Rejonowego ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwanego jest nierzetelna i dokument ten nie może być podstawą określenia czasu pracy powoda, bowiem nie odzwierciedla rzeczywistego czasu wykonywania obowiązków przez R. K.. Ewidencja ta była zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji tworzona po zakończeniu miesiąca, wskazany w niej czas pracy był dopasowywany do normy czasu pracy w danym miesiącu. Z ewidencji tej zdaniem Sądu Rejonowego wynikało, iż powód pomiędzy poszczególnymi zmianami miał jeden lub dwa dni wolnego, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadków i powoda, z których wynika, iż powód pracował każdego dnia w godzinach otwarcia sklepu (...), poza dniami kiedy korzystał z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Jego nieobecności w pracy były zaś wedle Sądu I instancji sporadyczne. Sąd I instancji zauważył, że na podstawie załączonej ewidencji czasu pracy przez pozwaną powód praktycznie w żadnym miesiącu nie przekracza norm czasu pracy, a jeżeli przekracza, to są to przekroczenia nieznaczne. Z zeznań powoda oraz świadka K. W. według Sądu I instancji wynika, iż ewidencja nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy, bowiem pracownicy (...) pracowali od otwarcia do zamknięcia sklepu i były to godziny od 7.30 do 19.00, 19.30 czy 20.00, w soboty od 9.00 do 16.30, praktycznie każdego dnia, powód zaś nie pracował jedynie wtedy gdy korzystał z urlopu wypoczynkowego.

W tym miejscu Sąd Rejonowy wskazał na brzmienie przepisu art. 149 § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Sąd I instancji przywołał również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku w sprawie sygn. akt II PK 70/13 / LEX nr 1424850/, w myśl którego w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy podkreślił, że brak było rzetelnie prowadzonej ewidencji czasu pracy powoda przez pozwaną Agencję (...), która wiernie oddawałaby cały czas pracy powoda świadczonej rzeczywiście dla pozwanej Agencji. Jednocześnie zdaniem Sądu I instancji doszło do wykazania przez powoda zarówno faktu jak i ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej, która nie uwolniła się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych.

Sąd I instancji podzielił wnioski wpływające z opinii głównej i uzupełniającej pisemnej biegłej z zakresu księgowości D. W. zawartej na kartach oraz ustnej złożonej na rozprawie w dniu 14 lutego 2017 roku. Opinia biegłej w ocenie Sądu Rejonowego, po jej uzupełnieniu pod kątem zarzutów ze strony pozwanej, jest jasna, logiczna i wyczerpująca, uwzględniająca obowiązujące w tej mierze przepisy prawa, ponadto zgodnie z posiadaną przez biegłego wiedzą specjalistyczną i jako taka zasługiwała na uwzględnienie. Sąd I instancji podał, że biegła obliczyła czas pracy powoda w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w tych godzinach przy przyjęciu stawki z umowy o pracę w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym obowiązującym u pozwanej oraz w oparciu o zestawienie grafików – godziny pracy sporządzone przez kierownika sklepu (...). W sposób skrupulatny wskazała w jaki sposób wyliczyła dodatki za pracę powoda w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji zlecił biegłej ustalenie liczby godzin pracy powoda w oparciu o zestawienie grafików – godziny pracy sporządzone przez kierownika sklepu (...), albowiem załączona przez pozwanego ewidencja czasu pracy była sporządzana, tak aby w każdym miesiącu liczba przepracowanych godzin odpowiadała normie czasu pracy lub nieznacznie ją przekraczała i tym samym zapis ten, w ocenie Sądu Rejonowego, nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy powoda. Jednocześnie wobec tego, że powód nie dysponował rozliczeniem czasu pracy w miesiącach: styczeń 2013, czerwiec 2013, grudzień (...), styczeń 2014, luty 2014 roku, to Sąd I instancji mając na uwadze ewidencję czasu pracy z okresu 2012 – 2015 oraz całokształt materiału dowodowego, zlecił biegłej aby w tych okresach (zgodnie ze stanowiskiem pełnomocnika powoda) przyjęła, że powód średnio pracował po 70 godzin nadliczbowych w tych miesiącach.

***W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione co do zasady.***

Na wstępie Sąd I instancji podał, że w przedmiotowej sprawie spór dotyczył rzeczywistego charakteru umowy zlecenia w oparciu o którą powód wykonywał pracę, co w konsekwencji miało podstawowe znaczenie dla ustalenia zasadności dochodzonego roszczenia.

Sąd Rejonowy w celu zweryfikowania powyższych kwestii w pierwszej kolejności dokonał oceny rzeczywistego charakteru umowy, łączącej powoda z Agencją (...) na podstawie której powód świadczył pracę. W ocenie Sądu I instancji, z ustaleń faktycznych wynika, iż zawarcie przez powoda z firmą Grupa (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez powoda czynności polegających na ochranianiu stanowiło obejście przepisów kodeksu pracy o czasie pracy. W ocenie Sądu Rejonowego

umowa zlecenia zawarta z tymże podmiotem- tj. Grupą (...) sp. z o.o. została zawarta wyłącznie w celu wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia z dwóch różnych umów, co zmierzało do przyznania pozwanemu wymiernych korzyści w postaci oszczędności finansowych.

Sąd I instancji podniósł, że kwestia zawierania dodatkowych umów zlecenia których drugą stroną – oprócz pracownika – są jednostki ze sobą powiązane - wielokrotnie była przedmiotem rozważań orzecznictwa ( por. wyroki Sądu Najwyższego z 05.11.2013r., II PK 50/13, OSNP 2014/9/129, LEX Nr 140889, wyrok SN z dn. 01.04.2014r., I PK 241/13, LEX nr 1455193).

W ocenie Sądu Rejonowego na gruncie niniejszej sprawy nie można przyjąć, jakoby umowa zlecenia była zawarta dla pozoru, była bowiem wykonywana (wpłynęło od strony umowy wynagrodzenie, czynności opisane w umowie zlecenia były wykonywane). „Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym”. (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 2012r., II PK 170/11, Lex nr 1211150).

Mając na uwadze okoliczności sprawy, w ocenie Sądu I instancji umowa zlecenia jaka została zawarta pomiędzy powodem a Grupą (...) sp. z o.o. nie zrodziła trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, bowiem nie była realizowana, a więc nie były wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) była realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku nie było zdaniem Sądu Rejonowego potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Sąd I instancji ustalił, że pracę swoją powód stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą – Agencji (...), przez niego była oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełnił funkcje kierownicze i nadzorcze wobec powoda. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowiło zdaniem Sądu Rejonowego wyłącznie czynność techniczno-organizacyjną.

O wypełnieniu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy według Sądu I instancji ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca była w okolicznościach przedmiotowej sprawy organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy de facto następowały w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikiem. Ta umowa zlecenia łącząca powoda z grupą S. (...) została przez Sąd Rejonowy oceniona jako stosunek pracy, skoro powód stale wykonywał tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje wedle Sądu Rejonowego, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. Dokonując takiej oceny zawartej pomiędzy powodem a (...) S. (...) umowy zlecenia Sąd Rejonowy kierował poglądami wyrażonymi przez Sąd Najwyższy w orzeczeniach z dnia 1 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 241/13 (opubl. Lex nr 1455193) oraz z dnia 5 listopada 2013 roku, sygn akt II PK 50/13 (opubl. Lex nr 1408889).

Sąd Rejonowy podniósł, że skoro wszystkie czynności kierownicze oraz zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto nastąpiły w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikiem, to taka więź musi być oceniona jako stosunek pracy a nie zlecenia. Powołując się zaś na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 lutego 2015 roku, sygn. akt I PK 170/14, Sąd Rejonowy wskazał, że stwierdzenie braku skutków z umowy zlecenia zawartej pomiędzy powodem a Grupą (...) sp. z o.o. może odbyć się również w sprawie prowadzonej przeciwko tylko pracodawcy, czyli w sprawie przeciwko pozwanej Agencji (...).

W świetle powyższych rozważań w ocenie Sądu I instancji, obowiązki rzekomo wykonywane na rzecz dwóch podmiotów przez powoda, były obowiązkami realizowanymi w ramach jednego stosunku pracy, z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> kp. Praca ta była bowiem świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 kp, co już wykazywano pod jednym kierownictwem i tożsamymi obowiązkami. Dlatego też Sąd I instancji potraktował pozwanego jako

pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności w toku sprawowania (...) na obiekcie R., uznać jego odpowiedzialność za prawidłowe wynagrodzenie za cały zaplanowany przez pozwanego czas pracy w zakresie tych czynności ochroniarskich.

W tym miejscu Sąd Rejonowy powołał przepis art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1<sup>1</sup> k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1 (art.22§1<sup>2</sup> k.p.). Sąd I instancji podał, że przepis §1<sup>1</sup> art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż w zakresie obowiązków powoda w trakcie pracy na rzecz obu podmiotów było wykonywanie tożsamyh zadań z zakresu (...) jednego obiektu. Materiał dowodowy zaś zdaniem Sądu I instancji potwierdził, iż nie było jakiegokolwiek możliwości rozróżnienia przez powoda pracy świadczonej na rzecz jednego, od pracy świadczonej na rzecz drugiego podmiotu. Co wedle Sądu Rejonowego istotne również z punktu widzenia pozwanego takowe rozróżnienie nigdy nie następowało. Wyrazem czego było jedno miejsce pracy powoda, przełożeni, jedno umundurowanie i tożsame czynności faktyczne.

Sąd I instancji wskazał, iż wystarczającego argumentu dla potwierdzenia odrębności obu umów nie może stanowić fakt odrębnych rozliczeń finansowych wynikających z obu umów, albowiem powyższe nie stanowi samo w sobie elementu różnicującego umowy. Powyższe stanowi według Sądu Rejonowego jedynie zabieg finansowy ze strony pozwanego zmierzający do ograniczenia kosztów zatrudnienia pracowników. Poza powyższą okolicznością nie występują zaś wedle Sądu I instancji w sprawie żadne inne okoliczności przemawiające za odrębnością obu umów. W ocenie Sądu Rejonowego fakt, że każda ze spółek posiada odrębne numery identyfikacyjne (NIP, REGON, KRS) oraz odrębny kapitał – jak to wskazywał pełnomocnik pozwanego, nie ma w sprawie znaczenia, albowiem powyższe określa zakres powiązań gospodarczych obu spółek, nie ma natomiast wpływu na ocenę umów zawartych przez te podmioty z powodem

Zdaniem Sądu I instancji zawarcie przez powoda umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez niego czynności polegających na wykonywaniu tożsamyh czynności co w ramach umowy o pracę z pozwanym stanowiło obejście przepisów z zakresu prawa pracy i zmierzało do zwolnienia pozwanego z odpowiedzialności finansowej względem powoda za wykonaną przez niego pracę w godzinach nadliczbowych i stworzenie jedynie „pozorności” świadczenia jej na rzecz innego podmiotu.

W ocenie Sądu Rejonowego umowę zlecenia należało uznać za umowę uzupełniającą w stosunku do zawartej przez strony umowy o pracę. Dokonując bowiem analizy przedmiotu każdej z umów Sąd I instancji doszedł do wniosku, że był on tożsamy zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i umowę zlecenia. Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości Sądu Rejonowego okoliczność wykonywania przez powoda pracy tej samej, na tym samym stanowisku, przy użyciu tożsamyh narzędzi niezbędnych do jej wykonywania stanowiących własność pozwanego, jak również niedokonywanie rozróżnienia w zakresie wykonywania jej na rzecz pozwanego, jak również na rzecz odrębnego podmiotu. Sąd I instancji zaznaczył, że wszystkie powołane okoliczności zostały przyznane przez przesłuchanego w niniejszej sprawie świadka, który w przedmiotowych kwestiach pozostawał zgodny z zeznaniami powoda. Świadek potwierdził również, że powód nie mógł posiadać wiedzy o tym, w jakim czasie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, a w jakim na podstawie umowy zlecenia, gdyż takiego rozróżnienia nie praktykowano. Sąd I instancji zauważył, że przez cały czas, w jakim powód świadczył pracę dokonywał on wciąż tych samych czynności, na przypisanym mu obiekcie. Ponadto nie było żadnego czasowego rozgraniczenia pomiędzy pracą wykonywaną na rzecz pozwanego oraz na rzecz Grupa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Powód, co nie było w toku postępowania

pierwszoinstancyjnego kwestionowane, pracował w sposób ciągły przez określony czas związany z godzinami otwarcia obiektu, który ochraniał.

Wszystkie przywołane wyżej okoliczności jednoznacznie zdaniem Sądu Rejonowego przemawiają zatem za twierdzeniem, że powód świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanego i to na podstawie zawartej z nim umowy o pracę. Sąd I instancji stwierdził, że praca świadczona w oparciu o umowę cywilnoprawną przypadła poza okres ponad obowiązującą normę czasu pracy, co oznacza w konsekwencji, że praca ta była wykonywana przez powoda w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego, co bezsprzecznie wynika z poczynionych ustaleń, powód nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia.

Po raz kolejny Sąd I instancji podkreślił, iż zawarcie z powodem dodatkowej umowy w postaci umowy zlecenia spowodowane było wyłącznie chęcią generowania przez pozwanego oszczędności, co miało następować wskutek wypłacania powodowi dwóch niezależnych wynagrodzeń w oparciu o dwie, odrębne podstawy.

W ocenie Sądu Rejonowego fakt, że każda ze spółek posiada odrębne numery identyfikacyjne (NIP, REGON, KRS) oraz odrębny kapitał, nie ma w sprawie znaczenia, albowiem powyższe określa zakres powiązań gospodarczych obu spółek, nie ma natomiast wpływu na ocenę umów zawartych przez te podmioty z powodem. Wobec powyższego na pozwanym pracodawcy ciążył obowiązek zapłaty powodowi wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny w okresie objętym żądaniem.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy powołał przepisy będące podstawą prawną rozstrzygnięcia. I tak, zgodnie z art.128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. 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 (art.129§1 k.p.).

W myśl zaś art. 135 § 1 kp jeżeli 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. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy /§ 2/

Zgodnie z art. 137 kp do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio. Regulacja nie oznacza jednak przyzwolenia na notoryczne przekraczanie norm czasu pracy w skali tygodnia czy miesiąca.

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.

Zgodnie z treścią art.151<sup>1</sup> §1 i 2 k.p. 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, 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 określonej w § 1. Sąd I instancji wskazał, że obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że ugruntowana linia orzecznicza wskazuje, iż w systemie równoważnego systemu czasu pracy (art. 129<sup>4</sup> k.p.), pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową. Jednakże Sąd I instancji zaznaczył, iż w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin. Zgodnie z art. 137 kodeksu pracy do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiedni z możliwością przedłużenia okresu rozliczeniowego do 3 miesięcy.

Transponując powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy podniósł, że w Regulaminie Pracy obowiązującym u pozwanej Agencji przewidziano, że czas pracy, nie mógł przekroczyć przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Nawiązując do roszczenia o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji wskazał, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko, iż: „W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscypcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.”

Sąd I instancji stwierdził, że w sprawie doszło do wykazania przez powoda faktu i ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej, która nie uwolniła się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych.

W zakresie ustalenia wysokości należnego powodów wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy miał na uwadze wyliczenie powyższych należności zawarte w treści opinii sądowej biegłej D. W., która obliczyła czas pracy powoda w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w

tych godzinach przy przyjęciu stawki z umowy o pracę w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym obowiązującym u pozwanej oraz w oparciu o zestawienie grafików – godziny pracy sporządzone przez kierownika sklepu (...).

Sąd Rejonowy zauważył, że pełnomocnik pozwanego zakwestionował powyższe opinie, jednak w opinii ustnej złożonej na rozprawie w dniu 14 lutego 2017 roku, biegła w szczegółowy sposób odniosła się do każdego z zastrzeżeń i wskazywała dlaczego nie zasługują one na uwzględnienie, a także wskazała szczegółowy sposób obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Ostatecznie po tej opinii ustnej pełnomocnik pozwanego jej nie kwestionował i nie podnosił żadnych zarzutów w sprawie i nie wnosił o udzielenie terminu celem ustosunkowania się do tej ustnej opinii.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, iż pełnomocnik pozwanego wnosił o zaliczenie na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia jakie powód otrzymał z umowy zlecenia i jego zastrzeżenia w większości dotyczyły właśnie prawidłowości obliczeń biegłej dotyczącej tej właśnie kwestii.

Odnosząc się do tego zagadnienia, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że brak jest podstaw do ewentualnego zaliczenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Już bowiem z wyroku z dnia 13 marca 2012 roku (II PK 170/11, opubl. Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca jest tylko jeden, a wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem niepodzielnym i nie może być wypłacone przez inny podmiot, tym bardziej, iż było wypłacone w ramach zupełnie innej causy świadczenia. To są już wewnętrzne rozliczenia między spółkami zależnymi, w ramach wzajemnych umów, czy też wielostronnych umów z klientami, działały one bowiem w celu uzyskania wspólnego interesu biznesowego. W tym zakresie niemożliwym byłoby ewentualne potrącenie otrzymanego przez powoda wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 kp. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 kc, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. Nie oznacza to wyłączenia wszystkich reguł prawa zobowiązaniowego, w tym w sytuacji zaspokojenia wierzytelności pracownika przez inny podmiot niż pracodawca lub odpowiedzialności za wierzytelności pracownicze podmiotów innych niż pracodawca, co z reguły ma podstawę prawną w szczególnej regulacji. Ustawowym dłużnikiem w stosunku pracy jest więc pracodawca i nie zachodzi tu oderwanie od podmiotowości prawa cywilnego, nawet gdy jest nim jednostka organizacyjna osoby prawnej. Poprzestanie na pojęciu pracodawcy jako jednostce organizacyjnej w art. 3 kp, nie wyłącza reguł odpowiedzialności według podmiotowości prawnej. Wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca prawnie podmioty. Nie jest to równoznaczne ze stwierdzeniem, że są jednocześnie odrębnymi pracodawcami pracownika w jednym stosunku pracy, albo, że pracodawca jest „wielopodmiotowy”. (...) Innymi słowy przepis art. 380 § 2 kc ma zastosowanie w stosunkach zobowiązaniowych, gdy jest wielu dłużników, natomiast w stosunku pracy dłużnikiem jest tylko pracodawca”.

Sąd I instancji podniósł, że w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazał, że te inne podmioty, które mogą wypłacić pracownikowi wynagrodzenia za pracę należy rozpatrywać poprzez jedynie takie podmioty jak spółka prawa cywilnego i jej wspólnicy oraz w przypadku śmierci pracodawcy i wówczas jego spadkobierców. W takich wypadkach Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość spełnienia świadczenia polegającego na wypłacie wynagrodzenia za pracę pracownikowi przez inny podmiot niż stricte pracodawca. Z takimi sytuacjami w niniejszej sprawie nie mamy jednak zdaniem Sądu Rejonowego do czynienia.

Kontynuując, Sąd Rejonowy podniósł, że w dalszej części tego uzasadnienia Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest dopuszczalne aby pracownik miał dwóch pracodawców oraz że pracodawcą mogą być jednocześnie dwa podmioty, bowiem pracodawca jest zawsze jeden. Przepisy prawa zobowiązań o wielości podmiotów po jednej stronie zobowiązania (wielości dłużników) nie przenoszą się zdaniem Sądu I instancji wprost do stosunku pracy, który uregulowany jest samodzielnie (art. 300 kp). Zgodnie z art. 3 kp pracodawca w stosunku pracy jest jeden. Konsekwentnie jeden jest regulamin pracy, regulamin wynagrodzenia, jedno kierownictwo pracodawcy, ryzyko osobowe etc. Te elementy pracowniczego zatrudnienia nie są dzielone wedle Sądu Rejonowego na inne podmioty



po stronie pracodawcy. Sąd I instancji skonstatował, że rozkład czasu pracy jest jeden, niezależnie czy po stronie pracodawcy występują wspólnicy czy spadkobiercy lub inne podmioty (współwłaściciele, małżonkowie).

Wreszcie Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Najwyższy w ww. uzasadnieniu wyroku stwierdził, że skoro wynagrodzenie ze zlecenia było wypłacane na bieżąco i zostało wypłacone za pracę (co miesiąc), to nie może być później potrącone i przez inny podmiot. (...) W takiej sytuacji art. 91 § 1 kp byłby naruszony, niezależnie od tego, że w przypadku potrącenia wierzytelności pracownika obowiązywałby tu określony reżim temporalny i formalny potrącenia”.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sądu Najwyższego, w ocenie Sądu I instancji, w przedmiotowej sprawie pozwana spółka skutecznego zarzutu potrącenia nie mogła postawić, bowiem nie była dłużnikiem w związku z wypłaconym wynagrodzeniem za pracę z umowy zlecenia. Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie może sobie potrącać świadczeń spełnionych przez zupełnie inny – odrębny podmiot. W ocenie Sądu Rejonowego kwestia wypłacenia przez Grupę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością należności powodowi jest sprawą tylko i wyłącznie pomiędzy tą spółką a powodem. Nie może być przedmiotem potrącenia przez inny podmiot.

Sąd I instancji powołał się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 roku, w sprawie sygn. akt I PK 157/13, w którym rozważano kwestię ewentualnego zaliczenia wypłaconego wynagrodzenia przez innych podmiotów na rzecz wynagrodzenia należnego od pracodawcy na gruncie art. 356 kc. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższym po szczegółowej analizie obowiązujących przepisów wskazał, że szczególna właściwość stosunku prawnego łączącego pracownika z pracodawcą zakłada osobiste spełnianie świadczenia przez pracownika (w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju - art. 22 § 1 kp) oraz stanowiące jego odzwierciedlenie osobiste spełnianie przez pracodawcę z kolei jego świadczenia (w postaci wypłacania wynagrodzenia - art. 22 § 1 kp). Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę wyklucza możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inną osobę niż pracodawca. Pracodawca ma nie tylko obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę (art. 22 § 1 kp). Spoczywa na nim także - jako na płatniku - obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87 § 1 kp). Może zlecić spełnianie tego świadczenia tylko w swoim imieniu i ze skutkiem dla siebie (na zasadzie udzielenia pełnomocnictwa). W dalszej części tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość spełnienia świadczenia przez osobę trzecią nie ma jednak zastosowania do wynagrodzenia za pracę. Możliwość stosowania art. 518 kc do wierzytelności pracownika z tytułu wynagrodzenia za pracę jest kontrowersyjna ze względu na zakaz dokonywania w stosunku do wynagrodzenia potrąceń (odliczeń) innych niż wynikające z art. 87 kp. Spełnienie świadczenia przez osobę trzecią może rodzić poważne komplikacje we wzajemnych relacjach trzech podmiotów: wierzyciela (pracownika), dłużnika (pracodawcy) i osoby trzeciej. W połączeniu z zakazem zrzekania się wynagrodzenia za pracę (art. 84 kp), ograniczeniem możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia (art. 87 i nast. kp) i obowiązkami pracodawcy dotyczącymi wypłacania wynagrodzenia za pracę (art. 85 i 86 kp) należy przyjąć, że art. 356 § 2 kc nie może mieć zastosowania do wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę.

Sąd I instancji skonstatował, że jeżeli do stosunków między pracownikiem jako wierzycielem i pracodawcą jako dłużnikiem nie ma zastosowania ogólna reguła z art. 356 § 1 kc, wedle której wierzyciel nie może żądać osobistego świadczenia przez dłużnika, ze względu na to, że relację prawną między pracownikiem i pracodawcą należy potraktować na zasadzie wyjątku od tej reguły determinowanego właściwością świadczenia, to tym bardziej do tej relacji nie może mieć zastosowania wyjątek od reguły przewidziany w art. 356 § 2 kc. Prowadzi to wedle Sądu Rejonowego do ostatecznego wniosku, że art. 356 § 2 kc nie ma zastosowania do wynagrodzenia za pracę, ponieważ szczególne właściwości tego świadczenia (art. 356 § 1 kc) oraz zasady prawa pracy (art. 300 kp), zwłaszcza ochrona wynagrodzenia za pracę, wykluczają takie zastosowanie.

Mając na uwadze powyższe orzeczenia Sądu Najwyższego, Sąd I instancji rozpoznający sprawę nie uznał za stosowne, aby od wyliczeń biegłej dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych odjąć wynagrodzenie wypłacone przez podmiot trzeci tj. Grupę (...) sp. z o.o. w W.. Sąd Rejonowy co prawda dopuścił dowód z opinii biegłej również na powyższą okoliczność, ale ostatecznie orzeczeniu kończącym, opinia w tym zakresie nie stanowiła podstawy rozstrzygnięcia.

Przeciwko takiemu odliczeniu przemawiają wedle Sądu I instancji również już zupełnie zasady współżycia społecznego w tym wykorzystywania przez pracodawcę swojej silniejszej pozycji nad pracownikiem. Sąd Rejonowy wskazał, iż zawarcie umowy zlecenia i wypłata wynagrodzenia na podstawie tej umowy była dla powoda niekorzystna również w innych aspektach, bowiem pozbawiała go w niektórych sytuacjach wyższych świadczeń. Pozwany pracodawca zaś wypłacając wynagrodzenie chorobowe a następnie ZUS zasiłek choroby, przy obliczaniu jego wysokości, nie uwzględniali tego dodatkowego wynagrodzenia z umowy zlecenia, które de facto winno być potraktowane jako wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Również przy wyliczaniu wysokości wynagrodzenia za czas urlopu powoda, nie było ono zdaniem Sądu I instancji brane pod uwagę.

Sąd Rejonowy uznał, że ze złożonych PIT-ów 11 z (...) S. (...) wynika, iż od otrzymanego wynagrodzenia nie była odprowadza składka na ubezpieczenie chorobowe, która w takiej sytuacji jest dobrowolna na podstawie 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r. poz. 963) zgodnie z którym dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu podlegają na swój wniosek osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, wymienione m.in. w art. 6 ust. 1 pkt. 4 – osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (...). Sąd I instancji skonstatował, że w przypadku więc korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego, do obliczenia świadczeń z tym związanych, powód z (...) S. (...) ani od swojego pracodawcy nie otrzymywał żadnych świadczeń uwzględniających te zarobki.

W zakresie wysokości żądanego przez powoda żądania z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy miał na uwadze wielkość sprecyzowaną przez jego pełnomocnika w piśmie procesowym z dnia 10 stycznia 2017 roku.

W piśmie tym strona powodowa sprecyzowała powództwo, ponieważ żądanie uwzględniało obowiązujący u pozwanego trzymiesięczny okres rozliczeniowy i wynikało wprost z opinii biegłej.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie mógł jednak żądania strony powodowej uwzględnić w całości, z uwagi na skutecznie podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia części roszczenia powoda:

- a) ponad kwotę 3319,04 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za miesiące I.-III.2013 wraz z ustawowymi odsetkami,
- b) ponad kwotę 3510,54 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za miesiące IV.-VI.2013r wraz z ustawowymi odsetkami,
- c) ponad kwotę 3423,61 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za miesiące X.-XII.2013r wraz z ustawowymi odsetkami.

Rację ma zdaniem Sądu Rejonowego pełnomocnik pozwanej, że art. 123§ 1 pkt 1 k.c. wiąże przerwę biegu przedawnienia z czynnościami podjętymi przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym. Nie każda jednak czynność przed takim organem dokonana, skutkuje przerwaniem biegu przedawnienia. Sąd I instancji wskazał, że w pozwie powód, reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika i domagał się kwot, które były wyszczególnione w każdym miesiącu poczynając od sierpnia 2012r. Powód nie powołuje się przy tym np.: na fakt wystąpienia wobec pozwanej z wnioskiem o przeprowadzenie postępowania pojednawczego. Nie doszło zatem do przerwania biegu przedawnienia roszczeń za okres sierpnia 2012r do grudnia 2013r włącznie. Powołując się na stanowisko doktryny, Sąd Rejonowy stwierdził, że jeśli powództwo jest rozszerzane w toku procesu, to wówczas przerwanie przedawnienia co do części roszczenia, która wcześniej nie była objęta pozwem, następuje z momentem skutecznego rozszerzenia powództwa, (por. Przedawnienie i terminy zawite, S. F., (...), wydanie: 2009). Przerwanie biegu przedawnienia na podstawie art. 123§1 pkt 1 k.c. następuje zatem wedle Sądu I instancji, co do zasady, w granicach żądania pozwu. Przywołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 roku, sygn. akt I CSK 684/2009. Sąd Rejonowy podniósł, że jeżeli powód dochodzi pozwem części roszczenia, to wniesienie pozwu nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części

roszczenia, która nie została nim objęta. Przerwanie przedawnienia rozszerzonego roszczenia może nastąpić dopiero z chwilą rozszerzenia powództwa.

Tym samym Sąd I instancji uwzględnił zarzut przedawnienia dotyczący różnicy **pomiędzy** kwotami wskazanymi w piśmie pełnomocnika powoda stanowiącego sprecyzowanie powództwa oraz kwotami wymienionymi w pozwie. Jak wynika bowiem z obliczeń Sądu Rejonowego nastąpiło rozszerzenie powództwa ponad kwotę 3319,04 zł za miesiące I.-III.2013, ponad kwotę 3510,54 zł za miesiące IV.-VI.2013r i ponad kwotę 3423,61 zł za miesiące X.-XII.2013r.

Sąd I instancji nie podzielił zaś zarzutu przedawnienia z tytułu odsetek ustawowych związanych z przedawnionymi już kwotami należności głównych. Sąd Rejonowy zaznaczył, że strona powodowa już w pozwie wносиła o zasądzenie odsetek od niewypłaconego wynagrodzenia i dokonała ich kapitalizacji. W piśmie z dnia 9 stycznia 2015 roku strona powodowa dokonała jedynie zmiany w zakresie żądania daty początkowej, co wiązało się z przyjęciem trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego zamiast jednomiesięcznego. Ponadto z porównania kwoty skapitalizowanych odsetek wskazanych w pozwie jak i piśmie procesowym z dnia 9 stycznia 2017 roku wynika wedle Sądu I instancji, iż po zmianie wysokość tych odsetek jest niższa niż początkowo dochodzona.

Tym samym Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda **kwotę 49895,13 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.**

Na zasądzoną kwotę składały się następujące kwoty :

- 2250,33 zł tytułem należności głównej za miesiąc sierpień- wrzesień 2012 roku oraz 766,10 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2012 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **3016,43 zł,**
- 3879,64 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik- grudzień 2012 roku oraz 1193,65 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **5073,29zł,**
- 3319,04 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń - marzec 2013 roku oraz 951,96 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **4235 zł,**
- 3510,54 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień-czerwiec 2013 roku oraz 855,03 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lipca 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **4365,57 zł,**
- 3423,61 zł tytułem należności głównej za miesiąc lipiec- wrzesień 2013 roku oraz 609,50 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **4033,11 zł,**
- 3612,18 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik- grudnia 2013 roku oraz 641,78 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **4253,96 zł,**
- 3780,00 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń-marzec 2014 roku oraz 550,43 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **4330,43 zł,**
- 4502 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień- czerwiec 2014 roku oraz 509,65 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lipca 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **5011,65 zł,**
- 4366,21 zł tytułem należności głównej za miesiąc lipiec- wrzesień 2014 roku oraz 351,21 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2014 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **4717,42 zł,**
- 4369,72 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik- grudzień 2014 roku oraz 219,32 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2015 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **4589,04 zł,**
- 3075,65 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń- marzec 2015 roku oraz 94,38 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 kwietnia 2015 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **3170,03zł,**

- 3037,10 zł tytułem należności głównej za miesiąc kwiecień- maj 2015 roku oraz 52,59 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 czerwca 2015 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: **3089,69 zł**.

Sąd Rejonowy podał, że odsetki skapitalizowane zostały wyliczone od każdego z dochodzonych roszczeń na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 kp, przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca, po okresie rozliczeniowym.

O należnych odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp od dnia wytoczenia powództwa tj. od dnia 31 sierpnia 2015 roku. Sąd I instancji zasądził od 31 sierpnia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. odsetki ustawowe od zasądzonej kwoty w wysokości określonej na podstawie poprzedniego brzmienia Kodeksu cywilnego z uwagi na treść art. 56 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 9 listopada 2015 r.) stanowiącego, że do odsetek należnych za okres kończący się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe w związku z tym, że na mocy powołanej wyżej ustawy od 1 stycznia 2016 r. nastąpiła zmiana ustawy Kodeks cywilny w zakresie art. 359 k.c. oraz 481 k.c. i wprowadzono rozróżnienie na odsetki ustawowe oraz odsetki ustawowe za opóźnienie. Sąd I instancji zauważył, że zmieniła się treść art. 481 § 2 k.c., w myśl którego, jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Obecnie art. 481 § 2 k.c. nie odsyła do regulacji odsetek ustawowych zawartych w art. 359 k.c., a w konsekwencji wysokość odsetek ustawowych (1,5% + 3,5%) i ustawowych za opóźnienie (1,5 % + 5,5 %) są różne. Z uwagi na to Sąd Rejonowy zasądził od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty odsetki ustawowe za opóźnienie od zasądzonej kwoty.

Mając na uwadze, że powód wygrał sprawę praktycznie w całości (uległ nieznacznie), Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 100 zd. 2 kpc, zgodnie z którym jeżeli przeciwnik uległ nieznacznie Sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów procesu.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych na rzecz powoda wobec uwzględnienia powództwa Sąd I instancji ustalił na kwotę 1.800 zł. Podstawę powyższego stanowił § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) - mającego w sprawie zastosowanie na podstawie § 21 obowiązującego od dnia 1 stycznia 2016 roku rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804)- powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał na brzmienie art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.), zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W dalszej kolejności Sąd I instancji przywołał przepis art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia opłaty sądowej w sprawie Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze

zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanej obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem opłaty sądowej w zakresie uwzględnionego przez Sąd I instancji powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd Rejonowy na mocy art. 100 zd. 2 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 4398,29 zł (obejmująca kwotę 2540 zł tytułem opłaty od pozwu i kwotę 1858,29 zł stanowiącą wydatki na opinię biegłego oraz należność świadka) – punkt IV wyroku.

I jeszcze jedynie na marginesie Sąd I instancji wskazał, że zastrzeżenia co do wiarygodności, budzi sposób przedstawienia akt osobowych powoda, które zostały złożone do Sądu w sposób wybiórczy, część w oryginałach, część w kserokopiach, z których widać, że dane dokumenty, miały jeszcze jedną lub więcej stron dołączonych – co miało wedle Sądu Rejonowego miejsce w przypadku ostatniej umowy o pracę.

**Pozwany zaskarżył powyższy wyrok apelacją w części**, to jest w zakresie pkt I ponad kwotę 13 449,95 zł oraz w całości w pkt III i IV, zarzucając:

Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 29 kp w zw. z art. 60 kc oraz w zw. z art. 151(1) kp w zw. z art. 300 kp poprzez brak zaliczenia przez Sąd I instancji na poczet kwot zasądzonych powodowi z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwot wypłaconych mu przez Grupę (...) Sp. z o.o.(dalej (...)) w okresie objętym sporem tj.: łącznie kwoty 31.197,61 zł brutto i to pomimo ustalenia przez Sąd I instancji (vide protokół z rozprawy z dnia 16.02.2016r), że wynagrodzenie wypłacane przez (...) powód traktował jako wynagrodzenie za pracę wykonaną na rzecz pozwanej spółki. Zarzut ten należy połączyć z zarzutem naruszenia prawa procesowego tj.: art. 328§2 kpc w związku z faktem, iż Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pominął fakt, że powód nie kwestionował w toku procesu, że otrzymywał wyższe wynagrodzenie za pracę niż to wynikało z treści zawartej przez niego umowy o pracę z pozwaną spółką. W zakresie w/w zarzutów strona pozwana powołuje się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.04.2007r sygn. akt: III PK 2/07 oraz wyrok SN z dnia 11.12.2014r w sprawie sygn. akt: IPK 118/14;

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 356§2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez uznanie, że w/w przepis nie znajdzie w sprawie zastosowania, co Sąd I instancji uzasadnił tylko i wyłącznie w oparciu o rozważania SN-u zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 13.03.2014r sygn. akt: I PK 157/13 oraz wyroku SN z dnia 13.03.2012r sygn. akt: II PK 170/11 zapominając, że w pierwszej kolejności przy orzekaniu powinien kierować się ustaleniami stanu faktycznego, a nie poglądami Sądu Najwyższego, które odnosiły się mimo wszystko do innych stanów faktycznych. Przepis art. 356§2 kc wskazuje, że jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działał bez wiedzy dłużnika. Pominięcie w/w normy doprowadziło Sąd I instancji do nieznajdującego oparcia w stanie faktycznym stwierdzenia, że „(...) Sąd stoi na stanowisku, że brak jest podstaw do ewentualnego zaliczenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Jednakże w niniejszej sprawie powód otrzymał już (i przyjął je) należne mu „normalne wynagrodzenie” za pracę w godzinach nadliczbowych od podmiotu trzeciego (od (...)), w dodatku sam powód przyznał, że jest to wynagrodzenie za czynności wykonane dla pozwanej spółki. Sąd I instancji w świetle art. 356§2 kc nie może stwierdzić, że okoliczność ta nie zwalnia pozwanej z zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest dokładnie odwrotnie - pozwana jest już zwolniona z zapłaty co najmniej „normalnego wynagrodzenia” za pracę w godzinach nadliczbowych, a do rozliczenia pozostają ewentualnie kwoty samego „dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych”. Na marginesie wskazać należy, że gdyby Sąd I instancji rzetelnie przeprowadził badanie orzecznictwa Sądu Najwyższego w w/w zakresie to dotarłby także do wyrok SN z dnia 4.04.2007r sygn. akt: III PK 2/07 oraz wyrok SN z dnia 11.12.2014r w sprawie sygn. akt: I PK 118/14, w tym ostatnim wyroku wskazano: „W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianą umowy albo zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych — art. 29 kp w zw. z art. 60 kc oraz art. 151 (1) i art. 151 (11) kp.”;

3. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 498 kc w zw. z art. 300 kp i art. 8 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie lub niezastosowanie w ogóle w przedmiotowej sprawie, polegające na przyjęciu przez Sąd I Instancji, że pozwana w przedmiotowej sprawie nie mogła postawić skutecznego zarzutu potrącenia, w sytuacji gdy pozwana takiego zarzutu, w ogóle nie musiała zgłaszać, albowiem możliwość zaliczenia na poczet wynagrodzenia powoda za przepracowane godziny nadliczbowe, kwot wypłaconych przez (...), wynika z art. 29 kp w zw. z art. 60 kc i nie jest tu konieczne dokonywanie przez pozwaną potrącenia, gdyż zaspokojenie roszczenia powoda nastąpiło poprzez przyjęcie przez niego wypłaconych kwot. Zatem roszczenie powoda w zakresie „normalnego wynagrodzenia” wygasło. Tym samym w sprawie nie należało odwoływać się do zakazów ustalonych w art. 84 kp i art. 87 kp, które to przepisy nie miały zastosowania w niniejszej sprawie;

4. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 80 kp w zw. z art. 151(1) kp poprzez całkowite pominięcie przez Sąd I instancji w/w przepisu przy orzekaniu w niniejszej sprawie. Przepis art. 80 kp wskazuje, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jedynie za prace wykonana. Art. 151 (1) kp mówi o tym, że za pracę w godzinach nadliczbowych należy się oprócz normalnego wynagrodzenia także dodatek w określonej wysokości. Powód sam przyznał, że wynagrodzenie od (...) traktował jako wynagrodzenie za pracę wykonaną w ramach czasu pracy ujętego w „ Rozliczeniu czasu pracy Agencji Ochrony”, na którym przy wyrokowaniu opierał się Sąd I instancji. Doprowadziło to do sytuacji, w której Sąd orzekając o wynagrodzeniu powoda za pracę w godzinach nadliczbowych (przy braku zaliczenia kwot wypłaconego powodowi wynagrodzenia przekraczającego wynagrodzenie z umowy o pracę) zdecydował, że powód otrzyma de facto dwukrotnie „normalne wynagrodzenie” za czynności wykonywane w ponadnormatywnym czasie pracy. Sąd I instancji pominął fakt, że biegła w swej opinii dokonała wszelkich wyliczeń w oparciu o „normalne wynagrodzenie” wraz z 100% dodatkiem za godziny nadliczbowe, a zatem gdyby Sąd I instancji nie pominął w/w art. 80 kp musiałby uwzględnić, że powód otrzymał już „normalne wynagrodzenie” (za każdą przepracowaną godzinę) a do zasądzenia pozostał zatem jedynie „sam dodatek” za pracę w godzinach nadliczbowych. Aby osiągnąć właściwy wynik od wyliczeń biegłej Sąd I instancji powinien odjąć kwoty wypłacone powodowi przez (...), co skutkowało by tym, że do zapłaty pozostałaby tylko kwota „dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych”;

5. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 291 kp w zw. z art. 123 kc w zw. z art. 300 kp poprzez nieuwzględnienie zgłoszonego przez pozwaną zarzutu przedawnienia w zakresie żądanych przez powoda odsetek ustawowych, wobec rozszerzenia powództwa w toku sprawy (vide. Pismo powoda z dnia 9.01.2017r), co skutkowało zawyżeniem zasądzonej przez Sąd Rejonowy kwoty skapitalizowanych odsetek w okresie styczeń-marzec 2013 (w pozwie kwota skapitalizowanych odsetek to 932,35 zł); w okresie październik-grudzień 2013 (w pozwie kwota skapitalizowanych odsetek to 628,04 zł); w okresie styczeń-marzec 2014r (w pozwie kwota skapitalizowanych odsetek to 520,32 zł); w okresie październik-grudzień 2014r (w pozwie kwota skapitalizowanych odsetek to 218,29 zł). Jeżeli zatem Sąd Rejonowy uznał, że zarzut przedawnienia został skutecznie podniesiony przez pozwaną to zarzut ten należało uwzględnić także w zakresie kwoty skapitalizowanych odsetek;

6. Naruszenie przepisów postępowania tj, art. 233§1 kpc poprzez sprzeczności pomiędzy ustaleniami faktycznymi Sądu I instancji, a zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów,

7. Naruszenie przepisów postępowania tj.; art. 328§2 kpc poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, to jest brak wskazania podstawy faktycznej i wyjaśnienia podstawy prawnej, z przytoczeniem przepisów prawa w zakresie w jakim Sąd I instancji uznał, że:

a) fakt, iż powód przez cały okres objęty sporem faktycznie otrzymywał wynagrodzenie za swoją pracę w wysokości większej niż wynika to z zawartej przez powoda i pozwaną spółkę umowy o pracę (łącznie 31.197,61 zł brutto) nie jest istotny dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie i nie wymaga od Sądu dokonania stosownego rozliczenia pomiędzy zasądzonymi kwotami, a kwotami faktycznie wypłaconymi,

b) opinia uzupełniająca biegłej sądowej z dnia 19.11.2016r, na której ostatecznie oparł się Sąd przy wyrokowaniu, nie została uwzględniona w zakresie zaliczającym kwoty wypłacone przez (...) i to pomimo, że Sąd w Postanowieniu z dnia 6.09.2016 zmienił swoje postanowienie z dnia 19.08.2016r w tym zakresie.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda kwoty 36 445,18 zł oraz obowiązek zapłaty kosztów zastępstwa i kosztów procesu oraz oddalenie powództwa w tym zakresie, a także zasądzenie kosztów procesu w II instancji oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w I instancji.

W odpowiedzi na apelację reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych przed Sądem II instancji.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 24 października 2017 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje :**

***Apelacja jest nieuzasadniona albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.***

Sąd Okręgowy w pełni podziela zarówno ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny jak też przyjęte dla rozstrzygnięcia rozważania prawne uznając je za własne.

Głównym zarzutem apelacyjnym był zawarty w niej zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 29 kp w związku z art. 60 kc w związku z art. 300 kp oraz art. 151 (1) kp poprzez poprzez brak zaliczenia przez Sąd I instancji na poczet kwot zasądzonych powodowi z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwot wypłaconych mu przez Grupę (...) Sp. z o.o.(dalej (...)) w okresie objętym sporem tj.: łącznie kwoty 31.197,61 zł brutto i to pomimo ustalenia przez Sąd I instancji (vide protokół z rozprawy z dnia 16.02.2016r), że wynagrodzenie wypłacane przez (...) powód traktował jako wynagrodzenie za pracę wykonaną na rzecz pozwanej spółki. Zarzut ten należy połączyć z zarzutem naruszenia prawa procesowego tj.: art. 328§2 kpc w związku z faktem, iż Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pominął fakt, że powód nie kwestionował w toku procesu, że otrzymywał wyższe wynagrodzenie za pracę niż to wynikało z treści zawartej przez niego umowy o pracę z pozwaną spółką.

Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, w ocenie Sądu II instancji prowadzi do wniosku, że umowa zlecenia nie była czynnością pozorną. Ma w tej sytuacji rację Sąd Rejonowy, iż w sprawie brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że zawierając umowę zlecenia z podmiotem, który nie jest stroną niniejszego procesu powód chciał i godził się na wywołanie jakichkolwiek innych skutków niż w niej przewidziane. Nie oznacza to jednak bezzasadności wysuwanych przez niego w procesie żądań. Co bowiem podkreślił Sąd Najwyższy na gruncie rozpatrywanego przypadku, decydującym dla ewentualnego stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych jest nie tyle kwestia ważności umowy zlecenia – art. 58 k.c. (także jej zawarcia celem obejścia przepisów prawa pracy o czasie pracy) lecz ustalenie, czy umowa zlecenia z Grupą (...) Sp. z o.o. była wypełniona konkretną treścią czy też nie.

Warto w tym miejscu podkreślić za Sądem meriti, iż w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, 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 tę 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 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. IPK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy. W niniejszym stanie faktycznym (prawidłowo ustalonym przez Sąd I instancji) niemożliwym było rozróżnienie czynności, które powód wykonywał w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia.

Z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynika, iż powód R. K. w okresie całego swojego zatrudnienia w pozwanej Agencji świadczył obowiązki pracownika (...) na obiekcie sklepu (...) znajdującego się w O. nr (...) przy ul. (...).

Pracował od poniedziałku do soboty w godzinach otwarcia sklepu tj. w dni powszednie od 7.30 do 19.00, 19.30 czy 20.00, w soboty od 9.00 do 16.30. Godziny otwarcia sklepu były zmienne, bowiem decydował o nich kierownik regionalny sieci R.. To zmieniało się tak co 3, 4 miesiące. W sklepie (...) w godzinach otwarcia zawsze musiał być choć jeden pracownik (...). W przypadku nieobecności powoda w pracy zastępował go inny pracownik pozwanej, przeważnie K. W.. Zaczynając pracę podpisywał się na liście obecności z numerem sklepu, prowadzonej przez kierowniczkę sklepu. Na liście tej wpisywał datę, imię i nazwisko, godzinę rozpoczęcia pracy i swój podpis. Jak kończył pracę wpisywał godzinę wyjścia i na tej liście podpisywała się kierowniczką sklepu lub innych pracownik, który kończył zmianę. Przy komputerowej liście obecności kierowniczką sklepu wpisywała na komputerze o której powód zaczął pracę a na jej zakończenie, o której wychodził z pracy i ile godzin pracował. Powód podpisywał też książkę służb.

Powód pracując na obiekcie R. w godzinach otwarcia sklepu pracował cały czas w tym samym umundurowaniu i wykonywał te same czynności, tzn. ochraniał sklep przed kradzieżami, patrolował sklep, oglądał nagrania z kamer. Charakter obowiązków przez cały dzień pracy powoda nie zmieniał się. Powód nigdy nie rozgraniczał swoich obowiązków, czy rodzaju pracy na tą wykonywaną na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Nie wiedział kiedy czy w jakie dni pracuje na podstawie umowy o pracę , a kiedy na podstawie umowy zlecenia.

Miał jednego przełożonego – S. R. a wcześniej A. C., zarówno z racji umowy o pracę jak i umowy zlecenia. To oni kontrolowali jego pracę, zbierali grafiki służb. To do nich powód zgłaszał, że potrzebuje wolny dzień pracy. Do nich składał wniosku urlopowe adresowane na pozwaną Agencję (...).

Oceniając powyższe Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z Sądem Rejonowym , iż przedmiotem umowy zlecenia było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę z pozwanym. Ponadto przypisanie pracy innemu podmiotowi następowało w sytuacji, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Następnie rozliczano ją w sposób czysto techniczny rozkładając wypłatę wynagrodzenia na dwa podmioty. 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 Sądu I instancji , iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy.

Ma rację Sąd meriti, iż nie można uznać, że praca w ramach umowy zlecenia była faktycznie wykonywana, a powodowi nie należy się wynagrodzenie za pracę w ramach nadgodzin świadczoną na rzecz i pod kontrolą jego pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, sposób wykonywania umowy o pracę z pozwaną Agencją sprawiał, że umowa zlecenia z



Grupą (...) Sp. z o.o. przestała być wypełniana jakąkolwiek treścią. Formalnie istniała zaś tylko celem uzupełnienia istniejącej umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec tego w związku z jej istnieniem nie sposób udzielić stronie pozwanej żądanej przez nią (...).

Nie można podzielić zawartego w apelacji poglądu, iż Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pominął fakt, że powód nie kwestionował w toku procesu, że otrzymywał wyższe wynagrodzenie za pracę niż to wynikało z treści zawartej przez niego umowy o pracę z pozwaną spółką.

Sąd ten miał bowiem świadomość i wiedzę, iż inny podmiot wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę wykraczającą ponad wymiar określony w umowie o pracę łączącą powoda z pozwaną Agencją. Taki był przecież cel zawarcia umowy zlecenia z innym podmiotem, aby m.in. ominąć przepisy o godzinach nadliczbowych.

Główny bowiem spór w tym postępowaniu sprowadzał się do możliwości zaliczenia na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez (...) S. (...).

Sąd Okręgowy podziela w pełni w tym zakresie stanowisko Sądu I instancji, który zasadnie i prawidłowo przyjął, iż brak jest podstaw prawnych do ewentualnego zaliczenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia wypłaconego powodowi z tytułu umowy zlecenia i prawidłowo przyjął, iż nie znajdzie tu zastosowania przepis art. 356§2 kc w zw. z art. 300 kp.

Trafnie Sąd Rejonowy powołał się na wyrok z dnia 13 marca 2012 roku ( II PK 170/11, opubl. Legalis) w którym Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca jest tylko jeden, a wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem niepodzielnym i nie może być wypłacone przez inny podmiot, tym bardziej, iż było wypłacone w ramach zupełnie innej causy świadczenia. To są już wewnętrzne rozliczenia między spółkami zależnymi, w ramach wzajemnych umów, czy też wielostronnych umów z klientami, działały one bowiem w celu uzyskania wspólnego interesu biznesowego. W tym zakresie niemożliwym byłoby ewentualne potrącenie otrzymanego przez powoda wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 kp.

Ustawowym dłużnikiem w stosunku pracy jest więc pracodawca i nie zachodzi tu oderwanie od podmiotowości prawa cywilnego, nawet gdy jest nim jednostka organizacyjna osoby prawnej. Poprzestanie na pojęciu pracodawcy jako jednostce organizacyjnej w art. 3 kp, nie wyłącza reguł odpowiedzialności według podmiotowości prawnej. Wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca prawnie podmioty. Nie jest to równoznaczne ze stwierdzeniem, że są jednocześnie odrębnymi pracodawcami pracownika w jednym stosunku pracy, albo, że pracodawca jest „wielopodmiotowy”. (...) Innymi słowy przepis art. 380 § 2 kc ma zastosowanie w stosunkach zobowiązaniowych, gdy jest wielu dłużników, natomiast w stosunku pracy dłużnikiem jest tylko pracodawca”.

Sąd I instancji podniósł, że w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazał, że te inne podmioty, które mogą wypłacić pracownikowi wynagrodzenia za pracę należy rozpatrywać poprzez jedynie takie podmioty jak spółka prawa cywilnego i jej wspólnicy oraz w przypadku śmierci pracodawcy i wówczas jego spadkobierców. W takich wypadkach Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość spełnienia świadczenia polegającego na wypłacie wynagrodzenia za pracę pracownikowi przez inny podmiot niż stricte pracodawca.

Jak trafnie jednak przyjął Sąd meriti z takimi sytuacjami w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia. Ma także rację, iż nie jest dopuszczalne aby pracownik miał dwóch pracodawców oraz że pracodawcą mogą być jednocześnie dwa podmioty, bowiem pracodawca jest zawsze jeden. Konsekwentnie jeden jest regulamin pracy, regulamin wynagrodzenia, jedno kierownictwo pracodawcy, ryzyko osobowe etc. Te elementy pracowniczego zatrudnienia nie są dzielone wedle Sądu Rejonowego na inne podmioty po stronie pracodawcy. Prawidłowo zatem Sąd I instancji skonstatował, że rozkład czasu pracy jest jeden, niezależnie czy po stronie pracodawcy występują wspólnicy czy spadkobiercy lub inne podmioty (współwłaściciele, małżonkowie).

Sąd Okręgowy aprobuje w pełni wyrażony w uzasadnieniu wyroku pogląd Sądu I instancji, iż w przedmiotowej sprawie pozwana spółka skutecznego zarzutu potrącenia nie mogła postawić, bowiem nie była dłużnikiem w związku z wypłaconym wynagrodzeniem za pracę z umowy zlecenia. Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie może sobie potrącać świadczeń spełnionych przez zupełnie inny – odrębny podmiot. W ocenie Sądu Rejonowego kwestia wypłacenia przez Grupę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością należności powodowi jest sprawą tylko i wyłącznie pomiędzy tą spółką a powodem. Nie może być przedmiotem potrącenia przez inny podmiot. Sąd Okręgowy akceptuje przywołany przez Sąd meriti wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 roku, w sprawie sygn. akt I PK 157/13, w którym rozważano kwestię ewentualnego zaliczenia wypłaconego wynagrodzenia przez innych podmiot na rzecz wynagrodzenia należnego od pracodawcy na gruncie art. 356 kc. Sąd Najwyższym po szczegółowej analizie obowiązujących przepisów wskazał, że szczególna właściwość stosunku prawnego łączącego pracownika z pracodawcą zakłada osobiste spełnianie świadczenia przez pracownika (w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju - art. 22 § 1 kp) oraz stanowiące jego odzwierciedlenie osobiste spełnianie przez pracodawcę z kolei jego świadczenia (w postaci wypłacania wynagrodzenia - art. 22 § 1 kp). Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę wyklucza możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inną osobę niż pracodawca. Pracodawca ma nie tylko obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę (art. 22 § 1 kp).

Spoczywa na nim także - jako na płatniku składek obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87 § 1 kp). Może zlecić spełnianie tego świadczenia tylko w swoim imieniu i ze skutkiem dla siebie (na zasadzie udzielenia pełnomocnictwa).

Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość spełnienia świadczenia przez osobę trzecią nie ma jednak zastosowania do wynagrodzenia za pracę. Możliwość stosowania art. 518 kc do wierzytelności pracownika z tytułu wynagrodzenia za pracę jest kontrowersyjna ze względu na zakaz dokonywania w stosunku do wynagrodzenia potrąceń (odliczeń) innych niż wynikające z art. 87 kp. Spełnienie świadczenia przez osobę trzecią może rodzić poważne komplikacje we wzajemnych relacjach trzech podmiotów: wierzyciela (pracownika), dłużnika (pracodawcy) i osoby trzeciej. W połączeniu z zakazem zrzekania się wynagrodzenia za pracę (art. 84 kp), ograniczeniem możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia (art. 87 i nast. kp) i obowiązkami pracodawcy dotyczącymi wypłacania wynagrodzenia za pracę (art. 85 i 86 kp) należy przyjąć, że art. 356 § 2 kc nie może mieć zastosowania do wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę.

Sąd I instancji prawidłowo zatem w ocenie Sądu Okręgowego skonstatował, że jeżeli do stosunków między pracownikiem jako wierzycielem i pracodawcą jako dłużnikiem nie ma zastosowania ogólna reguła z art. 356 § 1 kc, wedle której wierzyciel nie może żądać osobistego świadczenia przez dłużnika, ze względu na to, że relację prawną między pracownikiem i pracodawcą należy potraktować na zasadzie wyjątku od tej reguły determinowanego właściwością świadczenia, to tym bardziej do tej relacji nie może mieć zastosowania wyjątek od reguły przewidziany w art. 356 § 2 kc. Oznacza to, iż art. 356 § 2 kc nie ma zastosowania do wynagrodzenia za pracę, ponieważ szczególne właściwości tego świadczenia (art. 356 § 1 kc) oraz zasady prawa pracy (art. 300 kp), zwłaszcza ochrona wynagrodzenia za pracę, wykluczają takie zastosowanie.

Chybionym więc okazały się także pozostałe zawarte w apelacji zarzuty naruszenia przepisu art. 356§2 kc w zw. z art. 300 kp jak też art. 498 kc w związku z art. 300 kp i art. 8 kp . poprzez ich nie zastosowanie .

Bezpodstawny okazał się także zarzut naruszenia przepisu art. 80 kp w związku z art. 151(1)) kp .

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalając przebieg pracy powoda oraz czas pracy trafnie uznał, iż ewidencja czasu pracy prowadzona przez pozwanego nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy, bowiem pracownicy (...) pracowali od otwarcia do zamknięcia sklepu i były to godziny od 7.30 do 19.00, 19.30 czy 20.00, w soboty od 9.00 do 16.30, praktycznie każdego dnia, powód zaś nie pracował jedynie wtedy gdy korzystał z urlopu wypoczynkowego.

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.

Zgodnie z treścią art.151 1 § 1 i 2 k.p. 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 nie będące 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, 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%.

W myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwany obarcza ciężar udowodnienia ekscencji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż brak było rzetelnie prowadzonej ewidencji czasu pracy, która wiernie oddawałaby cały czas pracy powoda świadczonej rzeczywiście dla pozwanej Agencji. Jednocześnie doszło do wykazania przez powoda faktu i ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej, która nie uwolniła się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych.

Powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu co wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, zeznań powoda i świadków.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż powód wykonując pracę w godzinach nadliczbowych, przekraczał miesięczną normę czasu pracy w każdym z okresów rozliczeniowych, za co nie otrzymał stosownego wynagrodzenia od strony pozwanej.

Ustalenia przez Sąd Rejonowy należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o wyliczenia biegłej D. W., która obliczyła czas pracy powoda w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w tych godzinach przy przyjęciu stawki z umowy o pracę w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym obowiązującym u pozwanej oraz w oparciu o zestawienie grafików – godziny pracy sporządzone przez kierownika sklepu (...) nie narusza wbrew zarzutowi zawartemu w apelacji przepisu art. 233 kpc .

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż sąd orzekając w sprawie z udziałem biegłych wprawdzie nie jest związany opinią biegłych i ocenia ją na podstawie art. 233 KPC. Jednakże swoistość tej oceny polega na tym, że nie chodzi tu o kwestię wiarygodności, lecz o pozytywne lub negatywne uznanie wartości rozumowania zawartego w opinii i uzasadnieniu. Uznając opinię biegłych za wystarczającą Sąd może poprzestać na tym dowodzie w sprawie i nie ma obowiązku powoływania dowodu z opinii innych biegłych tylko dlatego, że strona uważa, iż opinia ta mogłaby być dla niej bardziej korzystna.

Nie znajduje aprobaty w ocenie Sądu Okręgowego pogląd apelującego, iż należało w tej sytuacji zaliczyć na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia jakie powód otrzymał z umowy zlecenia zasądzając tylko ewentualne dodatki. Akceptacja tego poglądu byłaby sprzeczna z przyjętym i szczegółowo powyżej powołanym stanowisku Sądu Okręgowego o braku możliwości zastosowania przepisu art. 356 kc .

Pozwany nie wykazał, aby wypłacił powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwotach zaspokajających roszczenia powoda. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż pozwany płacił wyłącznie za normatywny czas pracy.

Pozwany nie wykazał też, że wypłacane przez Grupę (...) Spółka z o.o. świadczenia wyczerpywały dochodzone przez powoda należności stricte z wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Za bezzasadny należało też uznać zarzut naruszenia przepisu art. 291 kp w związku z art. 123 kc w związku z art. 300 kp . Wbrew twierdzeniom strony apelującej Sąd Rejonowy prawidłowo uwzględnił zarzut przedawnienia dotyczący różnicy **pomiędzy** kwotami wskazanymi w piśmie pełnomocnika powoda stanowiącego sprecyzowanie powództwa oraz kwotami wymienionymi w pozwie. Jak wynika bowiem z obliczeń Sądu Rejonowego nastąpiło rozszerzenie powództwa ponad kwotę 3319,04 zł za miesiące I.-III.2013 , ponad kwotę 3510,54 zł za miesiące IV.-VI.2013r i ponad kwotę 3423,61 zł za miesiące X.-XII.2013r.

Sąd I instancji trafnie nie podzielił zaś zarzutu przedawnienia z tytułu odsetek ustawowych związanych z przedawnionymi już kwotami należności głównych. Sąd Rejonowy prawidłowo bowiem zaznaczył, że strona powodowa już w pozwie wносиła o zasądzenie odsetek od niewypłaconego wynagrodzenia i dokonała ich kapitalizacji. W piśmie z dnia 9 stycznia 2015 roku strona powodowa dokonała jedynie zmiany w zakresie żądania daty początkowej, co wiązało się z przyjęciem trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego zamiast jednomiesięcznego. Ponadto z porównania kwoty skapitalizowanych odsetek wskazanych w pozwie jak i piśmie procesowym z dnia 9 stycznia 2017 roku wynika wedle Sądu I instancji, iż po zmianie wysokość tych odsetek jest niższa niż początkowo dochodzona. Zarzut zgłoszony w tym zakresie należało zatem uznać również za chybiony.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji oddalając apelację strony pozwanej , zaś na podstawie art. 98 kpc obciążył ją kosztami postępowania w sprawie za instancję odwoławczą.