

Sygn. akt X P 829/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa T. P., M. P.

przeciwko (...) S.A. we W.

przy udziale interwenienta ubocznego (...) spółka z o.o. w W.

o wynagrodzenie

I.zasądza od strony pozwanej (...) S.A. we W. na rzecz powódki M. P. kwotę 6 586,12 zł netto (słownie: sześć tysięcy pięćset osiemdziesiąt sześć złotych 12/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 28 kwietnia 2015 r.;

II.zasądza od strony pozwanej (...) S.A. we W. na rzecz powoda T. P. kwotę 2 605,10 zł netto (słownie: dwa tysiące sześćset pięć złotych 10/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 28 kwietnia 2015 r.;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.919,70 zł brutto;

IV. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.909,07 zł brutto;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieście) kwotę 1.259,25 złotych tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę 460 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od ponoszenia której powodowie byli zwolnieni;

VI. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki M. P. kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

VII. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda T. P. kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 lipca 2015 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze) powód T. P. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej, (...) S.A. we W., kwoty 2 605,10 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 kwietnia

2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz o obciążenie kosztami procesu strony pozwanej (k. 2 – 3).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasowe przez (...) S.A. we W., z założeniem wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy (...) Sp. z o.o. w W.. Powód wykonywał obowiązki pracownika ochrony wskazanego obiektu zgodnie z nałożonymi na powoda obowiązkami, a to wymagało przepracowania większej ilości godzin niż wynikało to z zawartej umowy o pracę. Do chwili obecnej nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie było wypłacane w wysokości wynikającej z ilości godzin nominalnych, zaś rzeczywisty czas przepracowany był w wysokości wyższej. Powód podniósł, że w kwietniu 2015 r. złożył do firmy (...) S.A. wniosek o wypłatę wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, lecz do chwili obecnej nie otrzymał wnioskowanego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) S.A. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 14 – 17).

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, iż jako agencja pracy tymczasowej zatrudniała powoda jako pracownika ochrony w obiekcie przy ul. (...) w S., w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. na podstawie trzech kolejnych umów o pracę tymczasową. Pozwana spółka kierowała powoda do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o. w W.. Zatrudnienie oparte było na przepisach ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Pracodawca użytkownik zobowiązany był do kontroli i nadzoru nad pracą wykonywaną przez powoda jako pracownika tymczasowego oraz do prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda, a następnie przekazywania tych danych pozwanej celem umożliwienia jej prawidłowego naliczenia i wypłacenia powodowi wynagrodzenia za wykonywaną przez niego pracę. Strona pozwana wskazała, że wynagrodzenie naliczała i wypłacała na podstawie ewidencji czasu pracy otrzymywanej od (...) Sp. z o.o. w formie zestawienia sporządzonego w programie E., przesyłanej drogą elektroniczną. Zgodnie z rzeczoną ewidencją powód przepracował w styczniu 2015 r. 160 h, w lutym 2015 r. 160 h i w marcu 2015 r. 176 h. Wedle przekazanych zestawień czasu pracy powód nie świadczył pracy w godzinach nocnych, lecz od godziny 8:00 do godziny 16:00. (...) S.A. nigdy nie zlecało powodowi pracy w godzinach nocnych, tj. między godziną 22:00 a 6:00, ani też w wymiarze czasu pracy przekraczającym dobową normę, tj. 12 godzin. Pozwana podniosła, że w okresie 3 miesięcy zatrudnienia powód nie zgłaszał jakichkolwiek zastrzeżeń co do wymiaru świadczonej pracy lub wysokości wynagrodzenia.

Pismem procesowym z dnia 27 sierpnia 2015 r. (prezentata Biura Podawczego) strona pozwana wniosła o zawiadomienie (...) Sp. z o.o. w W. o sporze toczącym się pomiędzy powodem a pozwaną oraz o wezwanie (...) Sp. z o.o. w W. do wzięcia udziału w niniejszej sprawie (k. 48, 49).

W uzasadnieniu strona pozwana powołała się na art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego spoczywa na pracodawcy użytkownika. W związku z powyższym oryginały kart czasu pracy powoda powinny znajdować się w posiadaniu pracodawcy użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o. w W..

Postanowieniem z dnia 28 sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IV P 158/15 stwierdził swą niewłaściwość miejscową i przekazał sprawę do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, gdzie sprawa z powództwa T. P. została zarejestrowana pod sygn. akt X P 829/15 (k. 51).

Pismem procesowym z dnia 26 października 2015 r. (data stempla pocztowego) (...) Sp. z o.o. w W. zgłosiła przystąpienie do sprawy po stronie pozwanej i wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz interwenienta ubocznego kosztów procesu wg norm przepisanych (k. 61).

W uzasadnieniu (...) Sp. z o.o. w W. przyznała, iż wyliczenie wynagrodzenia, jakie zostało powodowi wypłacone przez stronę pozwaną, odbyło się w oparciu o ewidencje czasu pracy pracowników przekazane przez (...) Sp. z o.o. w W., zatem (...) Sp. z o.o. w W. ma interes prawny w przystąpieniu do niniejszej sprawy po stronie pozwanej.

Pozwem z dnia 15 lipca 2015 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze) powódka M. P. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej, (...) S.A. we W., kwoty 6 586,12 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, oraz o obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania (k. 2 – 3 akt sprawy o sygn. akt X P 830/15).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka podniosła, iż zatrudniona była od września 2014 r. do marca 2015 r. w (...) S.A. na podstawie umów o pracę z założeniem wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy (...) Sp. z o.o. w W.. Powódka wykonywała obowiązki pracownika ochrony wskazanego obiektu zgodnie z nałożonymi na powódkę zadaniami, co wymagało przepracowania większej ilości godzin niż wynikało to z umowy o pracę. Wynagrodzenie wypłacane było jedynie za godziny nominalne, tymczasem rzeczywisty czas przepracowany był w wysokości wyższej. Powódka podniosła, że w kwietniu 2015 r. złożyła do firmy (...) S.A. wniosek o wypłatę wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, lecz do chwili obecnej nie otrzymała wnioskowanego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) S.A. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 21 – 24 akt sprawy o sygn. akt X P 830/15).

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, iż jako agencja pracy tymczasowej zatrudniała powódkę jako pracownika ochrony w obiekcie przy ul. (...) w S., w okresie od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r. na podstawie siedmiu kolejnych umów o pracę tymczasową. Pozwana spółka kierowała powódkę do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o. w W.. Zatrudnienie oparte było na przepisach ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Pracodawca użytkownik zobowiązany był do kontroli i nadzoru nad pracą wykonywaną przez powódkę jako pracownika tymczasowego oraz do prowadzenia ewidencji czasu pracy powódki, a następnie przekazywania tych danych pozwanej celem umożliwienia jej prawidłowego naliczenia i wypłacenia powódce wynagrodzenia za wykonywaną przez nią pracę. Strona pozwana wskazała, że wynagrodzenie naliczała i wypłacała na podstawie ewidencji czasu pracy otrzymywanej od (...) Sp. z o.o. w formie zestawienia sporządzonego w programie Excel, przesyłanej drogą elektroniczną. Zgodnie z rzeczoną ewidencją powódka przepracowała we wrześniu 2014 r. 176 h, w październiku 2014 r. 184 h, w listopadzie 2014 r. 144 h, w grudniu 2014 r. 168 h, w styczniu 2015 r. 160 h, w lutym 2015 r. 160 h i w marcu 2015 r. 176 h. Wedle przekazanych zestawień czasu pracy powódka nie świadczyła pracy w godzinach nocnych, lecz od godziny 8:00 do godziny 16:00. (...) S.A. nigdy nie zlecało powodowi pracy w godzinach nocnych, tj. między godziną 22:00 a 6:00, ani też w wymiarze czasu pracy przekraczającym dobową normę, tj. 12 godzin. Pozwana podniosła, że w okresie 7 miesięcy zatrudnienia powódka nie zgłaszała jakichkolwiek zastrzeżeń co do wymiaru świadczonej pracy lub wysokości wynagrodzenia.

Pismem procesowym z dnia 27 sierpnia 2015 r. (prezentata Biura Podawczego) strona pozwana wniosła o zawiadomienie (...) Sp. z o.o. w W. o sporze toczącym się pomiędzy powódką a pozwaną oraz o wezwanie (...) Sp. z o.o. w W. do wzięcia udziału w niniejszej sprawie (k. 81, 82 akt sprawy o sygn. akt X P 830/15).

W uzasadnieniu strona pozwana powołała się na art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego spoczywa na pracodawcy – użytkowniku. W związku z powyższym oryginały kart czasu pracy powoda powinny znajdować się w posiadaniu pracodawcy – użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o. w W..

Postanowieniem z dnia 28 sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IV P 157/15 stwierdził swą niewłaściwość miejscową i przekazał sprawę do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych, gdzie sprawa z powództwa M. P. została zarejestrowana pod sygn. akt X P 830/15 (k. 84 akt sprawy o sygn. akt X P 830/15).

Pismem procesowym z dnia 26 października 2015 r. (data stempla pocztowego) (...) Sp. z o.o. w W. zgłosiła przystąpienie do sprawy po stronie pozwanej i wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz interwenienta ubocznego kosztów procesu wg norm przepisanych (k. 94 akt sprawy o sygn. akt X P 830/15).

W uzasadnieniu (...) Sp. z o.o. w W. przyznała, iż wyliczenie wynagrodzenia, jakie zostało powódce wypłacone przez stronę pozwaną, odbyło się w oparciu o ewidencje czasu pracy pracowników przekazane przez (...) Sp. z o.o. w W., zatem (...) Sp. z o.o. w W. ma interes prawny w przystąpieniu do niniejszej sprawy po stronie pozwanej.

Zarządzeniem Przewodniczącego na podstawie art. 219 k.p.c. sprawę z powództwa M. P., zarejestrowaną pod sygn. akt X P 830/15, połączono ze sprawą z powództwa T. P. przeciwko stronie pozwanej, zarejestrowaną pod sygn. akt X P 829/15, do łącznego prowadzenia pod sygn. akt X P 829/15 (k. 97 akt sprawy o sygn. akt X P 830/15).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) S.A. z siedzibą we W. prowadzi m.in. działalność agencji pracy tymczasowej oraz pozostałą działalność związaną z udostępnianiem pracowników. Jednym z pracodawców – użytkowników, do którego strona pozwana kieruje pracowników, jest (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

Dowód: Odpis KRS (k. 20 – 23)

Zeznania świadka J. R. (k. 104, 105; płyta CD)

W dniu 30 grudnia 2014 r. powód T. P. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę tymczasową, na mocy której powód miał świadczyć pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. w W. w wymiarze pełnego etatu, w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 stycznia 2015 r., za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 1 750 zł. Zgodnie z umową powód miał świadczyć pracę jako pracownik ochrony przy ul. (...) w S.. Ponadto w umowie o pracę ustalono, że dobową normą czasu pracy powoda wynosi 8 godzin, tygodniowa 40 godzin, oraz że powoda obowiązuje podstawowy system czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Jako porę nocną wskazano godziny od 22:00 do 6:00 oraz podano, że dodatek za pracę w porze nocnej wynosi 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Jako sposób potwierdzania przybycia i obecności pracowników w pracy ustalono listę obecności.

Po upływie okresu, na jaki rzeczona umowa została zawarta, strona pozwana zawarła z powodem dwie kolejne umowy o pracę – w dniu 31 stycznia 2015 r. na okres od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 28 lutego 2015 r. oraz w dniu 26 lutego 2015 r. na okres od dnia 1 marca 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r., na tożsamych warunkach jak w pierwszej z umów.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę z dn. 30.12.2014 r.,
- umowa o pracę z dn. 21.01.2015 r.,
- umowa o pracę z dn. 26.02.2015 r.

Przesłuchanie powoda (k. 132, 133; płyta CD)

Powódka M. P. zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę w dniu 1 września 2014 r. Na mocy zawartej umowy powódka miała świadczyć pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. w W. w wymiarze pełnego etatu, w okresie od dnia 1 września 2014 r. do dnia 30 września 2014 r., za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 1 680 zł. Zgodnie z umową powódka miała świadczyć pracę jako pracownik ochrony w obiekcie

przy ul. (...) w S.. Ponadto w umowie o pracę ustalono, że dobową normę czasu pracy powódki wynosi do 12 godzin, tygodniowa 40 godzin, oraz że powódkę obowiązuje równoważny system czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Jako porę nocną wskazano godziny od 22:00 do 6:00 oraz podano, że dodatek za pracę w porze nocnej wynosi 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Jako sposób potwierdzania przybycia i obecności pracowników w pracy ustalono listę obecności.

Po upływie okresu, na jaki rzeczona umowa została zawarta, strona pozwana zawarła z powódką kolejne umowy o pracę – w dniu 1 października 2014 r. na okres od dnia 1 października 2014 r. do dnia 31 października 2014 r., w dniu 30 października 2014 r. na okres od dnia 1 listopada 2014 r. do dnia 30 listopada 2014 r., w dniu 1 grudnia 2014 r. na okres od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., w dniu 30 grudnia 2014 r. na okres od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 stycznia 2015 r., w dniu 31 stycznia 2015 r. na okres od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 28 lutego 2015 r. oraz w dniu 26 lutego 2015 r. na okres od dnia 1 marca 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. Umowy te zawarto na warunkach tożsamyh jak w pierwszej z umów, z tym że dobową normę czasu pracy określono na 8 godzin (w miejsce określenia: do 12 godzin), a obowiązującym systemem czasu pracy stał się system podstawowych (w miejsce systemu równoważnego). Ponadto od miesiąca stycznia 2015 r. wynagrodzenie miesięczne brutto powódki ustalono na poziomie 1 750 zł.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę z dn. 01.09.2014 r.,
- umowa o pracę z dn. 01.10.2014 r.,
- umowa o pracę z dn. 30.10.2014 r.,
- umowa o pracę z dn. 01.12.2014 r.,
- umowa o pracę z dn. 30.12.2014 r.,
- umowa o pracę z dn. 31.01.2015 r.,
- umowa o pracę z dn. 26.02.2015 r.

Przesłuchanie powódki (k. 132; płyta CD)

Oprócz powodów pracę w charakterze pracownika ochrony w obiekcie przy ul. (...) w S. świadczyła tylko I. J., siostra powódki. I. J. pracowała w (...) S.A. we W. od miesiąca lipca 2014 r. do miesiąca marca 2015 r. na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Obiekt, na którym świadczyli pracę powodowie, wymagał 24 – godzinnej ochrony przez 7 dni w tygodniu (w tym w soboty, niedziele i dni świąteczne).

Celem zapewnienia 24 – godzinnej ochrony obiektu, pracownicy zobowiązani byli świadczyć pracę pojedynczo przez 24 godziny, a następnie mieli 48 godzin czasu wolnego. Powodowie oraz I. J. rozpoczynali pracę o godzinie 19:00, a kończyli ją o godzinie 19:00 następnego dnia. Grafiki pracy ustalane były między pracownikami. Nie zdarzały się sytuacje, by obiekt pozostawał bez ochrony – w przypadku, gdy któryś z pracowników nie mógł stawić się w pracy o danej godzinie bądź w ogóle w danym dniu, był zastępowany przez innego pracownika, a w późniejszym terminie odpracowywał godziny nieobecności.

Zmiany w ustalonym grafiku nie wymagały zgłoszenia do kierownika.

Powodowie oraz I. J. zaznaczali godziny przyjęcia i zdania dyżuru w księdze służby. Wpisy w księdze były kontrolowane przez kierownika, który pojawiał się w nadzorowanym przez powodów obiekcie z częstotliwością ok. 1 – 2 razy w miesiącu. Kierownik stawiał w księdze służby pieczętę i składał podpis.

Powodów oraz I. J. nadzorowało w sumie troje kierowników. Żadne z nich nie zgłaszało zastrzeżeń co do systemu czasu pracy, w jakim pracują osoby ochraniające obiekt w S..

Dowód: Zeznania świadka I. J. (k. 131; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 132; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 132, 133; płyta CD)

Zeznania świadka T. S. (k. 255)

Naliczanie oraz wypłata wynagrodzeń powodom odbywała się poprzez przelew na rachunek bankowy. Przelew wykonywany był przez stronę pozwaną. Strona pozwana dokonywała rozliczeń na podstawie kart czasu pracy, które co miesiąc otrzymywała w drodze wiadomości e – mail od T. S., przedstawiciela (...) Sp. z o.o. w W.. Z przesyłanych kart czasu pracy wynikało, że powódka świadczyła pracę w następującym wymiarze godzinowym:

- 176 godzin we wrześniu 2014 r.;
- 184 godziny w październiku 2014 r.;
- 144 godziny w listopadzie 2014 r.;
- 168 godzin w grudniu 2014 r.;
- 160 godzin w styczniu 2015 r.;
- 160 godzin w lutym 2015 r.;
- 176 godzin w marcu 2015 r.;

a powód w wymiarze:

- 160 godzin w styczniu 2015 r.;
- 160 godzin w lutym 2015 r.;
- 176 godzin w marcu 2015 r.

Na podstawie powyższych danych strona pozwana naliczyła i wypłaciła powodom wynagrodzenie za wskazane miesiące. Strona pozwana nie dysponowała danymi z księgi służby.

Powodowie otrzymali wynagrodzenie w następującej wysokości brutto:

- za miesiąc wrzesień 2014 r. – 1 832,72 zł (powódka);
- za miesiąc październik 2014 r. – 1 826,08 zł (powódka);
- za miesiąc listopad 2014 r. – 1 866,66 zł (powódka);
- za miesiąc grudzień 2014 r. – 1 840 zł (powódka);
- za miesiąc styczeń 2015 r. – 1 925 zł (powódka), 1 925 zł (powód);

- za miesiąc luty 2015 r. – 1 925 zł (powódka), 1 925 zł (powód);
- za miesiąc marzec 2015 r. – 1 909 zł (powódka), 1 877,21 zł (powód).

Średnie wynagrodzenie miesięczne powoda w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. wynosiło 1 909,07 zł brutto (1 399,42 zł netto), zaś powódki – 1 919,70 zł brutto (1 357,75 zł netto).

Karty czasu pracy, otrzymywane przez stronę pozwaną, nie były podpisywane przez powodów.

Powodowie zgłaszali jednemu z kierowników, że otrzymują wynagrodzenie nieadekwatne do ilości rzeczywiście przepracowanych godzin. Uzyskali odpowiedź, iż wynagrodzenie za nadgodziny będzie wypłacane w późniejszym terminie.

Powodowie zgłaszali zastrzeżenia co do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia także do pani, która co miesiąc przywoziła im do podpisu umowę o pracę na kolejny miesiąc.

Dowód: Korespondencja e – mail(k. 26 – 35 oraz k. 32 – 68 akt sprawy o sygn. X P 830/15)

Zeznania świadka J. R. (k. 104, 105; płyta CD)

Lista wynagrodzeń powoda (k. 42, 43)

Lista wynagrodzeń powódki (k. 69 – 72 akt sprawy o sygn. X P 830/15)

Zaświadczenie o zarobkach powoda (k. 47)

Zaświadczenie o zarobkach powódki (k. 80 akt sprawy o sygn. X P 830/15)

Zeznania świadka T. S. (k. 255)

Na podstawie zawartych umów o pracę powódka świadczyła pracę w następującym wymiarze godzinowym:

1. w miesiącu wrześniu 2014 r.:

- liczba godzin nominalnych: 176;
- liczba godzin nadliczbowych: 64 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 4 godziny, płatne dodatkowo 100 % - 60 godzin);
- liczba godzin nocnych: 80;

2. w miesiącu październiku 2014 r.:

- liczba godzin nominalnych: 184;
- liczba godzin nadliczbowych: 80 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 16 godzin, płatne dodatkowo 100 % - 64 godziny);
- liczba godzin nocnych: 88;

3. w miesiącu listopadzie 2014 r.:

- liczba godzin nominalnych: 152;
- liczba godzin nadliczbowych: 88 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 28 godzin, płatne dodatkowo 100 % - 60 godzin);
- liczba godzin nocnych: 80;

4. w miesiącu grudniu 2014 r.:

- liczba godzin nominalnych: 168;
- liczba godzin nadliczbowych: 72 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 12 godzin, płatne dodatkowo 100 % - 60 godzin);
- liczba godzin nocnych: 80;

5. w miesiącu styczniu 2015 r.:

- liczba godzin nominalnych: 160;
- liczba godzin nadliczbowych: 80 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 20 godzin, płatne dodatkowo 100 % - 60 godzin);
- liczba godzin nocnych: 80;

6. w miesiącu lutym 2015 r.:

- liczba godzin nominalnych: 160;
- liczba godzin nadliczbowych: 80 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 20 godzin, płatne dodatkowo 100 % - 60 godzin);
- liczba godzin nocnych: 80;

7. w miesiącu marcu 2015 r.:

- liczba godzin nominalnych: 176;
- liczba godzin nadliczbowych: 64 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 4 godziny, płatne dodatkowo 100 % - 60 godzin);
- liczba godzin nocnych: 80.

Z tytułu godzin nadliczbowych i nocnych powódka winna otrzymać wynagrodzenie w następującej wysokości:

- za miesiąc wrzesień 2014 r. – 1 355,45 zł (w tym 1 202,73 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 152,73 zł tytułem godzin nocnych);
- za miesiąc październik 2014 r. – 1 548,52 zł (w tym 1 387,83 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 160,70 zł tytułem godzin nocnych);
- za miesiąc listopad 2014 r. – 1 967,37 zł (w tym 1 790,53 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 176,84 zł tytułem godzin nocnych);
- za miesiąc grudzień 2014 r. - 1 540,00 zł (w tym 1 380,00 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 160,00 zł tytułem godzin nocnych);
- za miesiąc styczeń 2015 r. – 1 815,63 zł (w tym 1 640,63 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 175,00 zł tytułem godzin nocnych);
- za miesiąc luty 2015 r. – 1 815,63 zł (w tym 1 640,63 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 175,00 zł tytułem godzin nocnych);

- za miesiąc marzec 2015 r. – 1 411,93 zł (w tym 1 252,84 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 159,09 zł tytułem godzin nocnych).

Na podstawie zawartych umów o pracę powód świadczył pracę w następującym wymiarze godzinowym:

1. w miesiącu styczniu 2015 r.:

- liczba godzin nominalnych: 160;
- liczba godzin nadliczbowych: 104 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 40 godzin, płatne dodatkowo 100 % - 64 godziny);
- liczba godzin nocnych: 88;

2. w miesiącu lutym 2015 r.:

- liczba godzin nominalnych: 160;
- liczba godzin nadliczbowych: 56 (w tym płatne dodatkowo 50 % - 4 godziny, płatne dodatkowo 100 % - 52 godziny);
- liczba godzin nocnych: 72;

3. w miesiącu marcu 2015 r.:

- liczba godzin nominalnych: 176;
- liczba godzin nadliczbowych: 40 (wszystkie płatne dodatkowo 100%);
- liczba godzin nocnych: 72.

Z tytułu godzin nadliczbowych i nocnych powód winien otrzymać wynagrodzenie w następującej wysokości:

- za miesiąc styczeń 2015 r. – 2 248,75 zł (w tym 2 056,25 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 192,50 zł tytułem godzin nocnych);
- za miesiąc luty 2015 r. – 1 360,63 zł (w tym 1 203,13 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 157,50 zł tytułem godzin nocnych);
- za miesiąc marzec 2015 r. – 938,64 zł (w tym 795,45 zł tytułem godzin nadliczbowych oraz 143,18 zł tytułem godzin nocnych).

Dowód: Opinia biegłego z zakresu zatrudnienia i płac z września 2016 r. (k. 284 – 295)

Pismami z dnia 3 kwietnia 2015 r., otrzymanymi przez stronę pozwaną w dniu 13 kwietnia 2015 r., powodowie zwrócili się do strony pozwanej o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r. (powódka) oraz w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. (powód).

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy):

- wniosek o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z dn. 03.04.2015 r.

Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy):

- wniosek o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe z dn. 03.04.2015 r.

Powódka była także stroną następujących umów:

- umowa zlecenia zawarta z (...) od dnia 5 listopada 2012 r. do dnia 31 października 2016 r. w charakterze obserwatora położenia zwierciadła wody;
- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w P. od dnia 1 lipca 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności sprzątnięcia obiektu w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 50 zł netto miesięcznie;
- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w P. od dnia 3 lipca 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności ochrony fizycznej stałej w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 700 zł netto miesięcznie;
- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 1 września 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności sprzątnięcia pomieszczeń w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 50 zł netto miesięcznie;
- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 3 września 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności ochrony fizycznej stałej w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 700 zł netto miesięcznie.

Na podstawie umowy z (...) powódka obowiązana jest do zmierzenia poziomu wody raz w tygodniu, w poniedziałek. Dokonany przez powódkę pomiar powódki zapisuje w dzienniku, który raz na dwa miesiące jest przesyłany do zleceniodawcy. Czynność pomiaru zajmuje ok. 5 minut. Powódka nie musi wykonywać tej czynności osobiście, może ją zastąpić np. mąż czy córka.

Dowód: Umowa o świadczenie usług z dn. 01.07.2014 r. (k. 191, 192)

Umowa o świadczenie usług z dn. 03.07.2014 r. (k. 193, 194)

Umowa o świadczenie usług nr (...) z dn. 01.09.2014 r. (k. 197, 198)

Umowa o świadczenie usług nr (...) z dn. 03.09.2014 r. (k. 199, 200)

Pismo (...) z dn. 28.06.2016 r.
(k. 211)

Uzupełniające przesłuchanie powódki (k. 277v; płyta CD)

Powód był także stroną następujących umów:

- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w P. od dnia 23 lipca 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności sprzątnięcia obiektu w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 50 zł netto miesięcznie;
- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w P. od dnia 25 lipca 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności ochrony fizycznej stałej w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 700 zł netto miesięcznie;
- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 1 września 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności sprzątnięcia pomieszczeń w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 50 zł netto miesięcznie;

- umowa o świadczenie usług zawarta z (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 3 września 2014 r. na czas nieokreślony do wykonania czynności ochrony fizycznej stalej w obiekcie wskazanym przez zleceniodawcę, za wynagrodzeniem 700 zł netto miesięcznie.

Dowód: Umowa o świadczenie usług z dn. 23.07.2014 r. (k. 181, 182)

Umowa o świadczenie usług z dn. 25.07.2014 r. (k. 183, 184)

Umowa o świadczenie usług nr (...) z dn. 01.09.2014 r. (k. 187, 188)

Umowa o świadczenie usług nr (...) z dn. 03.09.2014 e, (k. 189, 190)

Płatnikami składek na ubezpieczenie społeczne powoda były spółki:

- (...) Sp. z o.o. – w miesiącu sierpniu i wrześniu 2014 r.;
- (...) Sp. z o.o. – w okresie od października 2014 r. do stycznia 2015 r.;
- (...) S.A. – w okresie od lutego do kwietnia 2015 r.

Dowód: Informacja o stanie konta ubezpieczonego T. P. w ZUS (k. 259, 260)

Gdy kierownik powodów podpisywał z powodami umowę o pracę po raz pierwszy (z powódką – w miesiącu wrześniu 2014 r., z powodem zaś – w miesiącu grudniu 2014 r.) poinformował powodów, że zawarte uprzednio umowy o świadczenie usług przestają automatycznie obowiązywać z dniem zawarcia umów o pracę.

Miejsce, zakres wykonywania czynności i organizacja czasu pracy w systemie 24/48, obowiązujące na podstawie umów o świadczenie usług, zawartych przez powodów z (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. pozostawały takie same, jak miejsce i zakres czynności a także organizacja czasu pracy obowiązująca na podstawie umów o pracę zawartych z (...) S.A.

Po zawarciu umów o świadczenie usług z (...) Sp. z o.o. powodowie nie otrzymywali dalej wynagrodzenia z tytułu umów o świadczenie usług z (...) Sp. z o.o. Po zawarciu umów o pracę z (...) S.A. powodowie nie otrzymywali dalej wynagrodzenia z tytułu umów o świadczenie usług z (...) SP. z o.o. i z (...) Sp. z o.o.

Dowód: Uzupełniające przesłuchanie powódki (k. 277v; płyta CD)

Uzupełniające przesłuchanie powoda (k. 277; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa podlegały uwzględnieniu jako uzasadnione.

W niniejszej sprawie powód T. P. domagał się zasądzenia od strony pozwanej, (...) S.A. we W., kwoty 2 605,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami, zaś powódka, M. P., zasądzenia kwoty 6 586,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana, (...) S.A. we W., a także działająca jako interwenient uboczny (...) Sp. z o.o. w W., wnosili o oddalenie powództwa w całości.

Bezsporne w niniejszej sprawie pozostawały fakty zawarcia umów o pracę przez stronę pozwaną z powodami oraz okoliczność, że na podstawie zawartych umów o pracę powodowie świadczyli pracę polegającą na ochronie obiektu zlokalizowanego przy ul. (...) w S.. Nie stanowiła także przedmiotu sporu kwestia otrzymywania przez powodów wynagrodzenia w stałej wysokości, odpowiadającej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego odrębnymi przepisami (odpowiednio – 1 680,00 zł brutto w roku 2014 oraz 1 750,00 zł brutto w roku 2015).

Okolicznościami spornymi były natomiast czas pracy powodów, ilość faktycznie przepracowanych przez nich godzin w poszczególnych miesiącach zatrudnienia, a także kwestia ewentualnego otrzymywania wynagrodzenia z tytułu zawartych obok umów o pracę umów cywilnoprawnych.

Sąd zważył, iż wyjaśnienia w pierwszej kolejności wymaga kwestia zasadności wytoczenia powództw przeciwko (...) S.A. we W., spółce będącej agencją pracy tymczasowej.

Wskazać należy przede wszystkim, że zgodnie ze stanowiskiem doktryny (Magdalena Paluszkiewicz *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy*, Lex 2011; Karol Łapiński *Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym*, CH Beck 2009) zatrudnienie tymczasowe to konstrukcja prawna, w ramach której co do zasady realizowany jest stosunek pracy. Stosunek pracy pracownika tymczasowego zalicza się jednak w nauce prawa pracy do tzw. nietypowych stosunków pracy. Nietypowość ta przejawia się w tym, iż pracownik tymczasowy zobowiązuje się względem agencji świadczyć pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej zobowiązuje się zaś zatrudniać pracownika tymczasowego do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika za wynagrodzeniem. Uczestnictwo pracodawcy użytkownika w przebiegu pracy tymczasowej wpływa natomiast na modyfikację zobowiązań stron stosunku pracy. W konsekwencji uznaje się, że owa relacja nie jest odrębnym stosunkiem prawnym, a postacią stosunku pracy, którego cechą charakterystyczną jest uczestnictwo trzeciego (obok pracodawcy i pracownika) podmiotu - pracodawcy użytkownika. Dla zaznaczenia wskazanej cechy szczególnej uzasadnione jest używanie określenia „stosunek pracy tymczasowej”.

Stosownie do art. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 roku, Nr 166, poz. 1608 ze zm.) ustawa ta reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Zgodnie z art. 2 pkt 1 w/w ustawy pracodawca użytkownik to pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Przez pojęcie pracownika tymczasowego rozumiemy natomiast pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (art. 2 pkt 2 w/w ustawy).

Analiza powyższych przepisów prawnych prowadzi do wniosku, iż w sytuacji zawarcia umowy o pracę tymczasową pracodawcą pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, nie zaś pracodawca użytkownik. To agencja pracy tymczasowej m.in. zatrudnia pracownika tymczasowego (zawiera z nim umowę o pracę), kieruje go do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie. Pomimo tego, że pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, natomiast podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika, stosunek pracy wiąże go z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 r., sygn. akt III AUa 728/12, LEX nr 1307375; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 roku w sprawie o sygn. akt I UZP 6/11. OSNP 21012/9-10/122, LEX nr1070584; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2006 r., sygn. akt VI SA/Wa 2396/05, LEX nr 585279). W związku z powyższym wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy tymczasowej winny być kierowane wyłącznie przeciwko agencji pracy tymczasowej, będącej pracodawcą.

Przechodząc do meritum sprawy, zważyć należy, że postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie zmierzało do wyjaśnienia i ustalenia, czy roszczenia powodów były zasadne. W tym celu Sąd przeprowadził przede wszystkim dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, ponadto dowody z dokumentów wskazanych w treści uzasadnienia a także dowód z opinii biegłego sądowego specjalisty z zakresu zatrudnienia i płac.

Ustaleniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w przeważającej mierze w oparciu o zeznania powołanych do sprawy świadków, tj. J. R. i I. J., oraz w oparciu o zeznania powodów, albowiem zeznania te zawierały szereg

konkretnych okoliczności faktycznych, w pełni ze sobą korespondowały, były spójne, rzeczowe i logiczne, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie. Świadek I. J. oraz powodowie jednoznacznie wskazali, iż obiekt, do ochrony którego zostali zatrudnieni wymagał, zgodnie z poleceniem kierownika, całodobowej ochrony przez 7 dni w tygodniu. Taka całodobowa ochrona obiektu położonego w S., w sytuacji, gdy zatrudnionych było w tym celu tylko trzech pracowników, wymagała od każdego z pracowników świadczenia pracy w wymiarze ok. 240 godzin miesięcznie. Świadek I. J. oraz powodowi wskazali nadto jednomyślnie, że co prawda szczegółowy grafik pracy ustalali oni między sobą, to tryb pracy polegający na formule 24/48 godzin narzucony był odgórnie przez kierownictwo. Z zeznań wskazanych osób wynika także, iż liczba przepracowanych przez danego pracownika na obiekcie w S. godzin znajdowała odzwierciedlenie jedynie we wpisach do tzw. księgi służb, która była kontrolowana przez przyjeżdżającego do obiektu kierownika.

Świadek J. R. potwierdziła natomiast, iż wypłata wynagrodzeń powodom odbywała się na podstawie kart czasu pracy, które co miesiąc przesyłane były drogą elektroniczną przez przedstawiciela V. (...) Sp. z o.o, T. S.. Karty te nie zawierały podpisów pracowników, a strona pozwana nie posiadała wglądu do księgi służby. Zeznania świadka J. R. w pełni korespondują z materiałem dowodowym w postaci korespondencji e – mail, wymienionej pomiędzy przedstawicielem strony pozwanej a przedstawicielem (...) Sp. z o.o.

Jedynie w niewielkim zakresie Sąd skorzystał z zeznań świadka T. S.. Sąd dał wiarę zeznaniom T. S. co do okoliczności przesyłania J. R. kart czasu pracy celem naliczenia należnego powodom wynagrodzenia oraz co do okoliczności prowadzenia przez powodów księgi służby. Zeznania świadka T. S. nie mogły stanowić podstawy do ustalenia stanu faktycznego w pozostałym zakresie z uwagi na fakt, iż świadek odwoływał się do hipotez i założeń, nie wskazywał zaś okoliczności faktycznych, które w rzeczywistości miały miejsce, i co do których świadek mógłby mieć wiedzę. Jako przykład Sąd wskazuje odpowiedź świadka T. S. na pytanie czy powodowie wykonywali pracę w godzinach nocnych oraz w godzinach nadliczbowych (Nie pamiętam, ale jeżeli tak było, to wtedy poza umowami o pracę mieli zawarte umowy zlecenia). Świadek zasłaniał się ponadto niewiedzą bądź niepamięcią. Przykładowo świadek T. S. zeznał, iż w istocie sporządzał ewidencję czasu pracy, ale nie był w stanie powiedzieć, na podstawie czego tę ewidencję tworzył (na podstawie umowy zawartej między naszą firmą a (...) lub na podstawie informacji kierownika odpowiedzialnego za dany obiekt. Nie jestem w stanie powiedzieć, która to była opcja). Z powyższych względów zeznania świadka T. S. przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy jedynie w niewielkim zakresie.

Zgodnie z wnioskiem pełnomocnika strony pozwanej Sąd odstąpił od przesłuchania strony pozwanej.

Zeznania w/w świadków oraz powodów sprawiły, iż Sąd nie dał wiary dowodom z dokumentów w postaci kart czasu pracy powodów w zakresie, w jakim miałyby one dowodzić w jakim faktycznie wymiarze godzinowym powodowie świadczyli pracę. Sąd dopuścił w/w dokumenty jedynie celem ukazania, że dokumenty te stanowiły podstawę naliczania i wypłacania powodom wynagrodzenia za pracę. Zważyć należy, że powołana do sprawy świadek I. J., a także powodowie, wskazywali w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, iż świadczyli oni pracę w systemie 24 godzinnym, co w przeciągu miesiąca wynosiło ok. 240 godzin pracy, przypadających na jedną osobę. Ponadto strona pozwana ani (...) Sp. z o.o. nie dowiodła w toku niniejszego postępowania, by do ochrony obiektu, który chroniony miał być całodobowo, zatrudniony był ktokolwiek ponad powodów i I. J.. Skoro więc do ochrony obiektu zatrudnione były wyłącznie 3 osoby, to jest oczywistym, iż osoby te nie mogły pracować jedynie przez 160 godzin w miesiącu, jak to wynika z kart czasu pracy, albowiem przez znaczną część miesiąca obiekt pozostawałby bez należytej ochrony, co oczywiście nie mogło mieć miejsca.

Sąd miał nadto na względzie, że karty czasu pracy nie zawierały podpisu uprawnionego pracownika. To książka służb, a nie karty czasu pracy, mogłyby stanowić jedyny miarodajny dowód ilości godzin rzeczywiście przepracowanych przez pracowników. Jak wskazali świadkowie I. J. oraz T. S., a także powodowie, po przyjeździe do pracy pracownicy wpisywali godzinę rozpoczęcia służby, godzinę zdanania służby oraz umieszczali swój podpis właśnie w książce służby, której zawartość była znana kierownikowi powodów. O istnieniu książki służb można pośrednio wnioskować także z oświadczenia Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. w W., zawartym w piśmie z dnia 1 lutego 2016 r., w którym wskazał on, iż spółka nie ma obowiązku przechowywania książek służb i dyżurów za lata poprzednie, w związku z czym uczynienie

zadość żądaniu Sądu, który wzywał do przedstawienia rzeczzonego dokumentu, jest obiektywnie niemożliwe. W ocenie Sądu takie ujęcie przedmiotowej kwestii niewątpliwie prowadzi do wniosku, iż spółka nie kwestionuje istnienia tego typu dokumentacji, jednakże nie jest już w jej posiadaniu. Sąd wskazuje na marginesie, iż zgodnie z art. 94 pkt 9a i 9b Kodeksu pracy, to na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz obowiązek prowadzenia akt osobowych pracowników, a nadto przechowywania powyższej dokumentacji w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Nadto Sąd pragnie zaznaczyć, iż strona pozwana w trakcie procesu wielokrotnie podnosiła, iż naliczanie i wypłata wynagrodzenia powodom odbywała się w oparciu o ewidencję czasu pracy otrzymywaną od (...) Sp. z o.o., która w/w dane dostarczała w formie kart czasu pracy, przesyłanych drogą elektroniczną przez T. S., oraz że nie posiadała jakiegokolwiek wiedzy, która uzasadniałaby przypuszczenie, że karty te nie były prawidłowe, a co za tym idzie – że dokonywała naliczenia wynagrodzenia z zachowaniem należytej staranności. W ocenie Sądu stanowisko strony pozwanej nie zasługuje na akceptację w obliczu tego, iż z treści umów o pracę powodów wynika jednoznacznie, iż jako przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności pracowników w pracy strony ustaliły listę obecności (§ 4 pkt 10 umów). To właśnie w oparciu o listę obecności strona pozwana winna zatem dokonywać naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Powyższe oznacza niewątpliwie, iż strona pozwana, przyjmując karty czasu pracy niepodpisane przez powodów, nie dochowała należytej staranności.

Odnosząc się do meritum roszczenia powodów wskazać należy, iż podstawę prawną roszczeń powodów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi przepis art. 151 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatkowo zgodnie z art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego a podstawie odrębnych przepisów.

Z zeznań świadka I. J. oraz z wyjaśnień powodów wynika, że pracowali oni w systemie 24/48 godzin. Ustalili oni między sobą, że będą rozpoczynać pracę o godzinie 19:00 danego dnia, i kończyć o godzinie 19:00 kolejnego dnia.

Brak innej dokumentacji, nota bene do której prowadzenia zobowiązany był pracodawca, nie pozwala na precyzyjne ustalenie przebiegu pracy powodów. Po przeanalizowaniu kalendarza odzwierciedlającego układ nominalnego czasu pracy można stwierdzić, że podane przez powodów wyliczenia (k. 164 – 166) nie wykraczają poza limity wynikające z kalendarza, mogą zatem stanowić podstawę do ustalenia przebiegu czasu pracy. W zakresie ustalenia podstaw do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wykorzystano zapisy z umów o pracę powodów. Z zawartych umów wynika, że dobową normą czasu pracy wynosiła 8 godzin, tygodniowa norma czasu pracy: 40 godzin, obowiązywał podstawowy system czasu pracy a pora nocna trwała od godziny 22:00 do 6:00. Z umów o pracę nie wynika, że pracodawca wprowadził inny system czasu pracy, co oznacza, że praca powyżej 8 godzin stanowiła pracę powyżej dobowej normy czasu pracy.

Sam fakt, że pełna obsługa dozorcza (24 godziny) była wykonywana przez trzy osoby prowadzi do wniosku, że takiej pracy nie można zrealizować bez pracy w godzinach nadliczbowych. Nawet wprowadzenie czwartej osoby wiązałoby się z koniecznością modyfikacji równoważnego systemu czasu pracy, gdyż co najmniej jedna osoba i tak pracowałaby w nadgodzinach.

Powodowie pracowali na rzecz (...) Sp. z o.o. w systemie 24/48 godzin przez cały sporny okres, a więc od września 2014 r. do marca 2015 r. (powódka) oraz od stycznia 2015 r. do marca 2015 r. (powód). W ocenie Sądu pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze.

Ponadto polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r. (sygn. akt I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy wskazał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., (sygn. akt I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. W ocenie Sądu pracodawca użytkownik miał pełną wiedzę co do zakresu godzin, w jakich powodowie wykonywali swoje obowiązki, a to z uwagi na fakt, że przynajmniej raz w miesiącu obiekt w S. był odwiedzany przez kierownika, który kontrolował wpisy w księdze służby.

Nader istotna w niniejszej sprawie jest okoliczność, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, jakoby powodowie świadczyli pracę w wymiarze i w godzinach zgodnych z umowami o pracę. Pracodawca nie prowadził list obecności, a (...) Sp. z o.o., wobec nie posiadania ksiąg służby, nie ewidencjonował czasu pracy powodów w sposób rzetelny. Strona pozwana w toku procesu nie przedłożyła żadnej wiarygodnej dokumentacji dotyczącej czasu pracy powodów.

Jak już wskazywano wyżej, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, to pracodawca miał i ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego wyliczenia jego wynagrodzenia. Pracownikowi należy się bowiem wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną. Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 665/98, OSNAPiUS 200/14/535). Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., ciężar dowodu spoczywa zarówno na powodzie, których dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jak i na pozwanym pracodawcy, który był zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (sygn. akt I PKN 678/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 538).

W świetle powyższego uznać należało, że skoro pozwany będący pracodawcą powodów nie wywiązał się z nałożonego nań obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.) to pracownicy (powodowie) mogą powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

W wyroku z dnia 5 maja 1999 r. (sygn. akt I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535) stwierdził, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa. Ponadto w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r. (sygn. akt II PK 217/09, LEX nr 584743) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie – wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy – nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c.

Opierając się na miarodajnej opinii biegłego sądowego specjalisty z zakresu zatrudnienia i płac, co do której żadna ze stron nie składała zastrzeżeń, Sąd ustalił, że w spornym okresie powódce przysługiwało, z tytułu godzin nadliczbowych i nocnych, wynagrodzenie w łącznej wysokości 11 454,53 zł brutto, zaś powodowi – w łącznej wysokości 4 548,01 zł brutto.

Niezależnie od tego, że żadna ze stron nie składała zastrzeżeń do opinii biegłego, zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania takiego stanowiska biegłego w sprawie tym bardziej, że wydana opinia przez biegłego sądowego zawierają pełne i jasne uzasadnienie/

Biegli sądowi obowiązani są zaś orzekać zgodnie z wiedzą medyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem ich pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami.

Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. każdy biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany.

Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłego, jak i ich rzetelności przy wydaniu opinii.

Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. Mianowicie, Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania.

Jednak z uwagi na fakt, iż Sąd nie jest władny zasądzić ponad roszczenie ujęte w pozwie, a powodowie nie rozszerzyli powództwa, Sąd zasądził wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z żądaniami powodów, a więc w wysokości 2 605,10 zł netto (wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 28 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty) na rzecz powoda, oraz w wysokości 6 586,12 zł netto (wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 28 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty) na rzecz powódki, gdyż wynagrodzenie ustalone przez biegłego sądowego było wyższe niż żądane przez powodów.

Ponadto strona pozwana nie dowiodła w toku niniejszego postępowania, by powodowie otrzymywali wynagrodzenie, odpowiadające wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jakie winni otrzymać z tytułu zawartych umów o

pracę, na podstawie umów cywilnoprawnych. W związku z tym Sąd dał wiarę twierdzeniom powodów, którzy zgodnie wyjaśnili, iż osoba, z którą podpisywali pierwsze w umów o pracę poinformowała ich, że z dniem podpisania umów o pracę przestają obowiązywać uprzednio zawarte umowy cywilnoprawne, oraz że od momentu podpisania umów o pracę przestali oni otrzymywać wynagrodzenie z tytułu stosunków cywilnoprawnych.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w pkt I i II sentencji wyroku.

W punkcie III sentencji wyroku wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 1 919,70 zł, co stanowi kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

W punkcie IV sentencji wyroku wyrokowi w punkcie II Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 1 909,07 zł, co stanowi kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

W punkcie V sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu (w wysokości 460 zł) oraz wynagrodzenia za pracę biegłego (w wysokości 799,25 zł) Sąd obciążył stronę pozwaną zgodnie z dyspozycją art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. Koszty te wyrażały się łączną kwotą 1 259,25 zł.

O kosztach postępowania, jak w punkcie VI i VII sentencji wyroku, Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie kosztami takimi po stronie powódki były niewątpliwie koszty zastępstwa procesowego, które wyrażają się kwotą 900 zł, obliczoną na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461). Koszty te po stronie powoda wyrażają się kwotą 450 zł, obliczoną na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.