

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 24-02-2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24-02-2016 r. we W.

sprawy z powództwa T. G.

przeciwko (...) S.A. we W. przy udziale (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. we W. na rzecz powódki T. G. kwotę 4 802 zł brutto ( cztery tysiące osiemset dwa złote) z ustawowymi odsetkami od dnia 10 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. we W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 100 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była tymczasowo zwolniona z mocy ustawy,

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 zł brutto.

## UZASADNIENIE

Powódka T. G. pozwem skierowanym przeciwko (...) S.A., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 4.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 802,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem dodatku za wykonywanie pracy w porze nocnej.

Na uzasadnienie roszczenia powódka wskazała, że była zatrudniona przez stronę pozwaną w okresie od dnia 01 marca 2014 r. do dnia 31 lipca 2014 r. na podstawie umów o pracę tymczasową na czas określony tj. 1 miesiąca, które były zawierane na każdy kolejny miesiąc, w wymiarze pełnego etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem 1.680,00 zł brutto.

Kolejno podniosła, że strona pozwana nie wypłaciła jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w łącznej wysokości 4.000,00 zł brutto. Powódka podała, iż otrzymała jedynie wynagrodzenie wynikające z umowy, tj. 1.680,00 zł brutto, jednakże w każdym miesiącu przepracowała po 10 pełnych 24 – godzinnych dyżurów, tj. 240 godzin oraz w miesiącu sierpniu przepracowała 48 godzin. W związku z powyższym powódka podniosła, iż nie otrzymała należnego wynagrodzenia za 400 godzin.

Dalej powódka wskazała, że stawkę brutto za 1 godzinę pracy wyliczyła w sposób następujący: 1.680,00 zł : 168 godzin = 10 zł/godz. brutto, natomiast 400 godzin x 10 zł/godz. brutto = 4.000,00 zł brutto.

Ponadto wskazała, iż zgodnie z zawartą umową o pracę tymczasową, świadczyła pracę na rzecz i pod kierownictwem (...) Sp. z o.o. na terenie zajezdni tramwajowej przy ul. (...) we W., jednakże w jej ocenie nie ma ona żadnych podstaw prawnych do żądania od w/w firmy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, albowiem umowę o pracę zawarła z

(...) S.A., która odmówiła wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, twierdząc, że powódka nie pracowała w godzinach ponadwymiarowych oraz, że nie świadczyła pracy w sierpniu.

Powódka podniosła, iż w/w okoliczności potwierdzą pracownicy, którzy byli z nią wspólnie zatrudnieni na terenie zajezdni tramwajowe, gdyż pracownicy ci są w identycznej sytuacji jak ona. Nadto podała, iż sam fakt zatrudnienia 3 pracowników na 30 dni w miesiącu jest dowodem na to, że każdy z pracowników przepracował po 10 dyżurów 24 godzinnych w miesiącu, bez otrzymania wynagrodzenia za nadgodziny. Nadto powódka podała, iż jako pracownik nie posiada dostępu do dokumentacji pracodawcy, niemniej jednak wykaz dyżurów znajduje się w posiadaniu pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 27-28)

W uzasadnieniu strona pozwana zaprzeczyła, iż powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana przyznała, że jako agencja pracy tymczasowej zatrudniała powódkę na stanowisko pracownika ochrony w obiekcie położonym we W. przy ul. (...), w okresie od dnia 01 marca 2014 r. do dnia 31 lipca 2014 r. na podstawie pięciu kolejnych umów o pracę tymczasową (zatrudnienie oparte na przepisach Ustawy z dnia 09 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych – dalej Ustawa). Strona pozwana wskazała dalej, że kierowała powódkę do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika tj. (...) Sp. z o.o.

Następnie strona pozwana podała, iż zgodnie z art. 2 pkt 2 w/w Ustawy pracodawca użytkownik, zobowiązany był do kontroli i nad pracą wykonywaną przez powódkę jako pracownika tymczasowego, natomiast na podstawie art. 14 ust. 2 pkt 2 tej Ustawy do prowadzenia ewidencji czasu pracy powódki, a następnie do przekazywania tych danych stronie pozwanej jako agencji pracy tymczasowej celem umożliwienia jej prawidłowego naliczenia i wypłaty wynagrodzenia za wykonywaną przez nią pracę. W związku z powyższym strona pozwana wskazała, iż wynagrodzenia powódki dokonywała w oparciu o ewidencję czasu pracy otrzymywaną od (...) Sp. z o.o., która w/w dane dostarczała w formie karty czasu pracy przesyłanej drogą elektroniczną.

Kolejno strona pozwana podała, iż zgodnie z ewidencją czasu pracy przekazaną przez pracodawcę użytkownika, powódka przepracowała w marcu 2014 r. 168 godzin, w kwietniu 2014 r. 168 godzin, w maju 2014 r. 160 godzin, czerwcu 2014 r. 160 godzin oraz lipcu 2014 r. 184 godziny. Nadto strona pozwana zaznaczyła, iż praca powódki nie była wykonywana w godzinach nocnych a od godziny 08:00 do godziny 16:00. W tym miejscu strona pozwana podkreśliła, iż nie posiadała jakiegokolwiek wiedzy, która uzasadniałaby przypuszczenie, iż karty czasu pracy przekazywane przez (...) Sp. z o.o. nie były prawidłowe. Strona pozwana podkreśliła, że dokonywała naliczenia wynagrodzenia z zachowaniem wszelkiej staranności.

Nadto strona pozwana podała, iż po zgłoszeniu przez powódkę uwag co do wysokości należnego wynagrodzenia za pracę, pracownik strony pozwanej spółki zwrócił się do pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. z prośbą o zweryfikowanie ilości przepracowanych godzin i potwierdzenie prawidłowości otrzymanych kart pracy, na co w odpowiedzi strona pozwana otrzymała informację, że przekazana karta czasu pracy jest prawidłowa a roszczenie powódki bezpodstawne.

Dalej strona pozwana podniosła, iż przedstawionym przez powódkę grafikom pracy nie można przyznać waloru wiarygodności, z uwagi na fakt, iż nie są one opatrzone podpisem, pieczętką oraz potwierdzeniem kompetentnej osoby. Nadto strona pozwana zaprzeczyła jakoby oryginały książek służb znajdowały się w posiadaniu strony pozwanej.

Kończąc strona pozwana podniosła, że powódka nie przedstawiła jakichkolwiek wiarygodnych dowodów na poparcie przedstawionych przez siebie twierdzeń, w związku z czym powództwo jest w całości pozbawione podstawy faktycznej oraz prawnej, a tym samym nie zasługuje na uwzględnienie.

Pismem procesowym z dnia 20 października 2014 r. strona pozwana na podstawie art. 84 § 1 k.p.c. wniosła o zawiadomienie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o sporze toczącym się pomiędzy powódką a stroną pozwaną oraz o wezwanie (...) Sp. z o.o. do wzięcia udziału w niniejszej sprawie.

W uzasadnieniu strona pozwana powołała się na treść art. 14 ust. 2 pkt 2 Ustawy z dnia 09 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, zgodnie z którą obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego spoczywa na pracodawcy użytkownika. W związku z powyższym oryginały kart czasu powódki powinny znajdować się w posiadaniu pracodawcy użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o. (k. 29).

Zarządzeniem z dnia 28 października 2014 r. Sąd zawiadomił (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o toczącym się postępowaniu z powództwa T. G. przeciwko (...) S.A. we W. (k. 79).

Pismem procesowym z dnia 30 października 2014 r./data P. Biura Podawczego/ (...) Sp. z o.o. zgłosiła przystąpienie do niniejszej sprawy po stronie pozwanej, wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu (...) Sp. z o.o. przyznała, iż była pracodawcą użytkownikiem powódki i to na niej spoczywał obowiązek sporządzania i przekazywania stronie pozwanej ewidencji czasu pracy. Powyższe w ocenie (...) Sp. z o.o. oznacza, iż ma ona interes w przystąpieniu do niniejszej sprawy po stronie pozwanej (k. 82).

(...) Sp. z o.o. wskazała, iż w sposób prawidłowy i rzetelny ewidencjonowała czas pracy powódki, a co za tym idzie dokumentacja ta odzwierciedla rzeczywisty przebieg pracy powódki. (...) Sp. z o.o. zaznaczyła, iż nawet jeżeli powódki wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych to musiała robić to bez wiedzy i zgody strony pozwanej oraz pracodawcy użytkownika. (...) Sp. z o.o. wskazała, że nagminnie zdarzają się sytuacje, gdzie pracownicy bez zgody i wiedzy pracodawcy, wyłącznie na podstawie porozumienia pomiędzy sobą zmieniają grafik, gdyż wolą pracować nieprzerwanie 12 godzin lub 24 godziny, a następnie korzystać z dni wolnych.

W tym miejscu (...) Sp. z o.o. zaznaczyła, iż aby pracownik mógł domagać się od pracodawcy dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych konieczne jest polecenie pracodawcy. Jako polecenie może być co prawda zakwalifikowany brak sprzeciwu pracodawcy, niemniej jednak pracodawca musi mieć świadomość, że pracownik przystąpił do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, o czym w stanie faktycznym sprawy nie może być mowy.

Strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 27 stycznia 2016 r. wskazała, iż neguje roszczenie powódki co do istoty, natomiast w przypadku uwzględnienia roszczenia wskazuje, że nie neguje wskazanej przez powódkę wysokości roszczenia (k. 225).

### ***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi m.in. działalność agencji pracy tymczasowej oraz pozostałą działalność związaną z udostępnianiem pracowników.

#### ***Dowód:*** odpis KRS, k. 32- 36

W dniu 28 lutego 2014 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę tymczasową, na mocy której miała świadczyć pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o., w wymiarze pełnego etatu, w okresie od dnia 01 marca 2014 r. do dnia 31 marca 2014 r., z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 1.680,00 zł. Zgodnie z zawartą umową powódka miała świadczyć pracę na stanowisku pracownika ochrony, przy ul. (...) we W..

Nadto w umowie o pracę ustalono, że dobową normą czasu pracy powódki wynosi 12 godzin, tygodniowa 40 godzin i, że powódkę obowiązuje równoważny system czasu pracy z jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym. Dodatkowo wskazano jako porę nocną godziny od 22:00 do 06:00 i podano, że dodatek za pracę w porze nocnej wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie odrębnych przepisów.

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

Po upływie okresu na jaki w/w umowa została zawarta, strona pozwana zawarła z powódką cztery kolejne umowy o pracę tymczasową, tj. w dniu 01 kwietnia, 31 kwietnia, 30 maja oraz 01 lipca 2014 r. o tożsamej treści.

**Dowód:** - umowa o pracę tymczasową z dnia 28 lutego 2014 r. (w aktach osobowych powódki)

- umowa o pracę tymczasową z dnia 01 kwietnia 2014 r., k. 10

- umowa o pracę tymczasową z dnia 30 kwietnia 2014 r., k. 11

- umowa o pracę tymczasową z dnia 30 maja 2014 r., k. 12

- umowa o pracę tymczasową z dnia 01 lipca 2014 r., k. 13

- świadectwo pracy, k. 9 oraz w aktach osobowych powódki

Powódka posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

**Dowód:** - orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,

(w aktach osobowych powódki)

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka wykonywała pracę na rzecz podmiotu (...) Sp. z o.o., na stanowisku pracownika ochrony, w zajezdni tramwajowej przy ul. (...) we W..

Obiekt na którym powódka świadczyła pracę wymagał 24 godzinnej ochrony. W związku z tym oprócz powódki pracę w zajezdni tramwajowej wykonywało dwóch pracowników – A. L. oraz M. B.. W/w pracownicy zostali zatrudnieni na podstawie umów zlecenia.

Celem zapewnienia 24 godzinnej ochrony obiektu, pracownicy zobowiązani byli świadczyć pracę pojedynczo przez 24 godziny, a następnie mieli 48 godzin przerwy. Powyższy rozkład czasu pracy był ogólnie ustalony przez pracodawcę użytkownika, który wymagał stałego nadzoru obiektu.

Osobą koordynującą obiekt, a zarazem bezpośrednim przełożonym powódki był G. G., który nadzorował pracę pracowników ochrony, wydawał im wiążące polecenia oraz ustalał grafik. G. G. bezpośrednio podlegał (...) Sp. z o.o. T. S., który narzucał sposób świadczenia pracy przez pracowników i dokonywał rozliczenia ich pracy.

Zgodnie z wytycznymi w/w osób pracownicy rozpoczynali pracę o godz. 07:00 i kończyli ją dnia następnego również o godzinie 07:00. Po przyjeździe do pracy wpisywali odpowiednie dane do tzw. książki służb, w której zawierali informacje dotyczące godzin rozpoczęcia pracy, przebiegu służby, godzin zakończenia pracy, składali swój podpis, oraz podpis osoby zmieniającej. Listy obecności nie były prowadzone.

Średniomiesięcznie pracownicy pełnili dziesięć 24-godzinnych dyżurów, w związku z czym przepracowywali około 240 godzin miesięcznie.

Po upływie miesięcznego okresu rozliczenia koordynator obiektu – G. G., dostarczał do siedziby spółki (...) Sp. z o.o. sporządzony przez siebie grafik potwierdzający pełnienie przez pracowników ochrony 24 godzinnych dyżurów. Pomimo tego Dyrektor T. S. przedstawiał stronie pozwanej grafiki czasu pracy, z których wynikało, że powódka pracowała od godz. 8.00 do 16.00. a jej wymiar czasu pracy wynosił 8 godzin dziennie. W oparciu o tak sporządzone zestawienia czasu pracy strona pozwana dokonywała naliczenia należnego powódce wynagrodzenia.

Karty pracy dostarczane do (...) S.A. nie zawierały podpisu pracowników.

Powódka wielokrotnie zgłaszała do koordynatora obiektu nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia.

Powódka w spornym okresie nie zawierała ze stroną pozwaną ani z (...) Sp. z o.o. umów zlecenia.

W miesiącu sierpniu 2014 r. powódka nadal wykonywała dotychczasowe obowiązki, na tym samym stanowisku, w tym samym miejscu. Powódka przepracowała dwa 24-godzinne dyżury.

**Dowód** : - zeznania świadka A. L., k.

- zeznania świadka M. B., k. 132v

- zeznania świadka P. W., k. 139

- zeznania świadka T. S., k.160-161

- zeznania świadka G. G., k. 221

- przesłuchanie powódki, k. 174

(...) Sp. z o.o. nie posiada już książki służby pracowników ochrony zatrudnionych we W. przy ul. (...).

**Dowód**: - oświadczenie pełnomocnika (...) S.A, k. 185

Powódka otrzymywała stałe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1.680,00 zł brutto, tj. netto 1.353,84 zł, wypłacane regularnie przelewem przez stronę pozwaną. Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za przepracowane w sierpniu 2014 r. godziny.

**Dowód**: - miesięczne potwierdzenia wykonania przelewu wynagrodzenia, k. 47-51

- zaświadczenie o zarobkach, k. 37

- lista płac, k. 38-41

### **bezsporne**

Pracownicy świadczący pracę na podstawie umowy zlecenia otrzymywali wynagrodzenie w kwocie 750 zł netto za 240 godzin pracy.

**Dowód**: - przesłuchanie powódki, k. 174

- zeznania świadka G. G., k. 221

W spółce pozwanej od 2005 r. obowiązywał Regulamin Pracy. Zgodnie z postanowieniami wstępnymi w/w Regulaminu, każdego pracownika tymczasowego świadczącego pracę na rzecz pracodawcy użytkownika, obowiązują oprócz postanowień niniejszego Regulaminu, także postanowienia odpowiedniego załącznika do Regulaminu odnoszące się do świadczenia pracy u określonego pracodawcy użytkownika. W sprawach uregulowanych w załączniku w sposób odmienny od uregulowań Regulaminu, zastosowanie znajdują zapisy załącznika z wyłączeniem w tym zakresie zapisów Regulaminu.

**Dowód**: - Regulamin Pracy, k. 52-71

W dniu 08 września 2014 r. powódka skierowała do strony pozwanej wezwanie do zapłaty kwoty 4.000,00 zł brutto za przepracowany bez wynagrodzenia czas wykonywania obowiązków służbowych. W wezwaniu powódka podała, iż w załączonym do wezwania rozliczeniu czasu pracy, szczegółowo wskazała czas faktycznie przepracowany, w tym dwa przepracowane dyżury 24-godzinne w miesiącu sierpniu. Nadto wskazała, iż w każdym miesiącu przepracowała po 10

pełnych 24 godzinnych dyżurów, tj. 240 godzin, a w miesiącu sierpniu przepracowała 48 godzin (łącznie 400 godzin), za które otrzymała wynagrodzenie wynikające umowy, tj. 1.680,00 zł brutto.

**Dowód:** - wezwanie do zapłaty, k. 6

- rozliczenie czasu pracy, k. 7

- potwierdzenie nadania wezwania do zapłaty, k. 8

Z uwagi na w/w wezwanie do zapłaty przedstawiciel strony pozwanej zwrócił się do przedstawiciela pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. – T. S., z prośbą o ustosunkowanie się do żądań powódki oraz o udzielenie informacji czy w podanym okresie nadgodziny wystąpiły, czy też rozliczenie na podstawie przekazanych kart czasu pracy było prawidłowe.

W odpowiedzi na powyższe, T. S. oświadczył, iż żądania powódki są bezpodstawne, albowiem pracowała według godzin wskazanych w kartach pracy, tj. od godziny 08:00 do 16:00.

**Dowód:-** korespondencja mailowa, k. 28

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako uzasadnione.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej, tj. (...) S.A. kwoty 4.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 802,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych.

W niniejszej sprawie bezspornym był fakt, świadczenia pracy przez powódkę na rzecz (...) Sp. z o.o., na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony zawartą z (...) S.A., oraz wypłata stałego wynagrodzenia w kwocie 1.680,00 zł brutto za okres od dnia 01 marca 2014 r. do dnia 31 lipca 2014 r. przez stronę pozwaną.

Okolicznościami spornymi były natomiast czas pracy powódki i ilość faktycznie przepracowanych przez nią godzin w poszczególnych miesiącach.

Z uwagi na charakter umowy o pracę łączącej strony postępowania Sąd w pierwszej kolejności postanowił odnieść się do kwestii zasadności wytoczenia powództwa przeciwko (...) S.A. – agencji pracy tymczasowej.

Sąd zdaje sobie sprawę, iż niejasność regulacji ustawowych w zakresie zatrudnienia tymczasowego, mogą rodzić uzasadnione trudności przy ocenie przeciwko komu pracownik tymczasowy powinien kierować roszczenia wynikające ze stosunku pracy tymczasowej (wyłącznie przeciwko agencji pracy tymczasowej, czy też może je kierować również przeciwko pracodawcy użytkownikowi) w związku z tym Sąd postanowił w pierwszej kolejności podjąć rozważania w powyższy przedmiocie.

W piśmiennictwie wyrażono pogląd, że w razie powstania jakichkolwiek roszczeń po stronie pracownika (wynikających zarówno z przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak i Kodeksu pracy) pracownik tymczasowy kieruje roszczenia wyłącznie przeciwko pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), a nie w stosunku do pracodawcy użytkownika.

Ponadto w/w kwestia była wielokrotnie poruszana w orzecznictwie, gdzie aktualnie jednomyślnie przyjmuje się, że pracownik tymczasowy nie ma dwóch pracodawców, gdyż jego pracodawcą jest tylko agencja pracy tymczasowej i z pracodawcą użytkownikiem nie łączy go żadna umowa. Pracodawca użytkownik nie dysponuje własnymi prawami, lecz je przejmuje od pracodawcy, którym jest tylko agencja pracy tymczasowej. Nie ma tu więc dwóch pracodawców (de iure), lecz osoba zatrudniona do pracy tymczasowej jedynie ją wykonuje na rzecz pracodawcy użytkownika. Pracodawcę użytkownika nie łączy żadna umowa z osobą wykonującą u niego pracę tymczasową, czy to na podstawie

umowy o pracę tymczasową, czy na podstawie umowy prawa cywilnego. Takie umowy zatrudniony zawiera tylko z agencją pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Z tej przyczyny pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą zatrudnianego do pracy tymczasowej (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11, OSNP 2012 nr 910, poz. 122; por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 r., III AUa 728/12, (...) SA w B. 2012 nr 4, s. 94 oraz wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w W. z dnia 7 marca 2006 r., (...) SA/Wa (...), LEX nr 585279).

Przechodząc kolejno do meritum sprawy zważyć należy, iż w toku postępowania dowodowego Sąd podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia i ustalenia czy powyższe roszczenie było zasadne, a w tym celu przeprowadził przede wszystkim dowody z zeznań świadków.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd zbudował w przeważającej mierze w oparciu o zeznania powołanych do sprawy świadków, tj. A. L., M. B., G. G. oraz w oparciu o zeznania powódki, albowiem w/w zeznania zawierały szereg konkretnych okoliczności faktycznych, w pełni ze sobą korespondowały, były spójne, rzeczowe i logiczne, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie. W/w osoby jednoznacznie wskazały, iż łącznie w miesiącu przepracowały około 240 godzin, zapewniając tym samym całodobową ochronę mienia znajdującego się w zajezdni tramwajowej. Nadto A. L., M. B. oraz powódka jednomyślnie wskazywali, że czas pracy ustalany był odgórnie przez (...) Sp. z o.o. i nadzorowany przez bezpośredniego przełożonego – G. G., który samodzielnie ustalał pracownikom grafik.

Dodatkowo szczególnie istotne dla odtworzenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania G. G., który w trakcie przesłuchania potwierdził wszelkie okoliczności wskazane przez pracowników, a ponadto wskazał w jaki sposób Dyrektor S. sporządzając ewidencję czasu pracy, zaniżał czas pracy pracowników, wskazując m.in., iż „Grafik był dostarczany do siedziby spółki (...) Sp. z o.o.. Dyrektor przekształcał grafik w inną formę, zaniżając godziny pracy i wysyłając następnie do (...). Nadto G. G. podkreślił, iż samodzielnie sporządzał dla pracowników grafik i pracownicy zobligowani byli świadczyć pracę w godzinach przez niego wskazanych.

Co istotne, okoliczność nadzorowania pracy przez (...) Sp. z o.o., odgórnego ustalania grafików przez koordynatora obiektu oraz sporządzania ewidencji czasu pracy przez Dyrektora S., potwierdził w trakcie składania zeznań sam Dyrektor T. S., który jednoznacznie wskazał: „sporządzałem ewidencję czasu pracy i ją podpisywałem i potwierdzam, że to robiłem”, oraz, że „ja nadzorowałem układanie grafików jako Dyrektor ale do pomocy miałem kierowników regionalnych”.

Nadto pomocne były również zeznania P. W., który jako pracownik spółki pozwanej wskazał w oparciu o jakie dokumenty strona pozwana dokonywała naliczenia i wypłaty wynagrodzenia za pracę powódce oraz potwierdził fakt, iż bezpośrednim przełożonym koordynatora obiektu był Dyrektor S..

Sąd nie dał wiary zeznaniom powołanego do sprawy T. S., w zakresie w jakim wskazał on, iż dołączone do postępowania karty pracy przedstawiają rzeczywisty czas pracy powódki, oraz, że „jeśli powódka pracowała w godzinach nocnych i powyżej 8h to pracowała na umowę zlecenia”. W/w zeznania pozostają bowiem w opozycji do zeznań pozostałych powołanych do sprawy świadków i w ocenie Sądu stanowią nieudolną linię „obrony”. Nadto Sąd zważył, iż kwestia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych na podstawie umowy zlecenia została poruszona dopiero w dniu 27 lipca 2015 r., tj. w dacie przesłuchania świadka, natomiast przez blisko rok czasu od daty wytoczenia powództwa (...) S.A. nie podnosiła tego typu stwierdzeń. Ponadto w/w okoliczność nie została przez spółkę poparta żadnymi dowodami. Co istotne, powódka w trakcie zeznań wyraźnie wskazała, iż w okresie zatrudnienia u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę tymczasową, nie zawierała żadnych dodatkowych umów, w tym umowy zlecenia.

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

Ponadto w ocenie Sądu zważyć należy, że zeznania ww. świadków spowodowały to, iż Sąd nie dał wiary dowodom z dokumentów przedłożonym do postępowania przez stronę pozwaną, tj. kartą czasu pracy powódki.

W ocenie Sądu w tym miejscu jako zasadne jawi się odniesienie do dołączonych kart czasu pracy, którym to niniejszym Sąd całkowicie odmówił wiarygodności. Zważyć należy, iż powołani do sprawy świadkowie (oprócz z oczywistych względów świadka T. S. i P. W.) wskazywali w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, iż świadczyli pracę w systemie 24 godzinnym, co w przeciągu miesiąca wynosiło około 240 godzin pracy. Sąd pragnie podkreślić, iż rozpoznając stan faktyczny niniejszej sprawy miał na względzie przede wszystkim konieczność zapewnienia 24 godzinnej ochrony mienia w zajezdni tramwajowej. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż żadna ze stron oraz (...) Sp. z o.o. nie kwestionowała ilości osób zatrudnionych do ochrony mienia, w związku z tym okoliczność tę należało uznać za bezsporną. Skoro więc do ochrony obiektu były zatrudnione wyłącznie 3 osoby, to oczywistym jest, iż w/w osoby nie mogły pracować tylko 160 godzin w przeciągu miesiąca, albowiem przez znaczną część miesiąca obiekt pozostawałby bez należytej ochrony, co oczywiście nie mogło mieć miejsca.

Nadto Sąd miał na względzie, że karty czasu pracy nie zawierały podpisu uprawnionego pracownika. Jak wskazała bowiem w toku przesłuchania powódka - „nie widziałam nigdy kart pracy, nie podpisywałam list obecności, tylko książki służb”. W tym miejscu Sąd postanowił odnieść się do książki służb, która to w ocenie Sądu stanowiłyby jedyny miarodajny dowód ilości godzin rzeczywiście przepracowanych przez pracowników. Jak wskazywali bowiem świadkowie, tj. A. L., M. B., G. G. oraz powódka, po przyjeździe do pracy pracownicy wpisywali godzinę rozpoczęcia pracy, godzinę zakończenia pracy, oraz umieszczali swój podpis, właśnie w książce służb. O istnieniu książki służb można pośrednio wywnioskować z oświadczenia pełnomocnika spółki (...) z dnia 27 października 2015 r., w którym to wskazano, iż „nie ma możliwości przedłożenia książki służby za okres zatrudnienia powódki T. G., gdyż takiej dokumentacji spółka już nie posiada”. W ocenie Sądu takie ujęcie w/w kwestii niewątpliwie prowadzi do wniosku, iż spółka nie kwestionuje istnienia tego typu dokumentacji, jednakże z przyczyn bliżej nieokreślonych już jej nie posiada. Sąd absolutnie nie zamierza w tym miejscu prowadzić dywagacji na temat braku de facto jedynej, rzeczywistej ewidencji czasu pracy pracowników, niemniej jednak wskazać należy, iż zgodnie z art. 94 pkt 9a i 9b k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, a ponadto przechowywać powyższą dokumentację w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Obowiązek ten został doprecyzowany w rozporządzeniu (...) z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Nadto Sąd pragnie zaznaczyć, iż strona pozwana wielokrotnie w trakcie procesu podnosiła, iż wynagrodzenia powódki dokonywała w oparciu o ewidencję czasu pracy otrzymywaną od (...) Sp. z o.o., która w/w dane dostarczała w formie karty czasu pracy przesyłanej drogą elektroniczną, tj. w oparciu o karty pracy sporządzane przez Dyrektora S. oraz, że nie posiadała jakiegokolwiek wiedzy, która uzasadniałaby przypuszczenie, iż karty czasu pracy przekazywane przez (...) Sp. z o.o. nie były prawidłowe, a co za tym idzie dokonywała naliczenia wynagrodzenia z zachowaniem wszelkiej staranności. W ocenie Sądu stanowisko strony pozwanej w żadnej mierze nie zasługuje na akceptację, a to wobec tego, że z treści umowy o pracę na czas tymczasowy jednoznacznie wynika, iż jako przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności pracowników w pracy strony ustaliły listę obecności ( pkt 10 umowy o pracę tymczasową), a co za tym idzie właśnie w oparciu o listę obecności strona pozwana powinna dokonywać wypłaty wynagrodzenia. Powyższe niewątpliwie oznacza, iż strona pozwana przyjmując karty pracy, które nie były podpisane przez powódkę nie dochowała należytej staranności.

Przechodząc natomiast do meritum sprawy, wskazać należy, iż podstawę prawną roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi treść art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.

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.

Natomiast zgodnie z art. 151<sup>1</sup> 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. 151<sup>8</sup> § 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 na podstawie odrębnych przepisów.

Jak wykazało przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, powódka wykazała, że w spornym okresie świadczyła na rzecz strony pozwanej pracę w rozmiarze znacznie wykraczającym poza nominalny czas pracy dla osoby zatrudnionej na pełen etat na podstawie umowy o pracę oraz pracę w porze nocnej.

Powołani do sprawy świadkowie, tj. G. G., A. L. oraz M. B. jednomyślnie wskazali, że pracowali w godzinach nadliczbowych i nocnych. Jak zeznał jeden ze świadków M. B. „zaczynaliśmy pracę od 07:00 do 07:00. Pracowaliśmy po 24 godziny, później mieliśmy 48 godzin przerwy i później 24 godziny pracowaliśmy...Robiliśmy po 240 godzin lub 260 godzin”.

W taki sposób powódka pracowała na rzecz (...) Sp. z o.o. w całym spornym okresie czasu. W ocenie Sądu pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze. W tym miejscu wskazać należy, że polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany.

W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, 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., 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 zatem pracodawca użytkownik miał pełną wiedzę w zakresie godzin, w jakich powódka wykonywała swoje obowiązki.

Ponadto w niniejszej sprawie istotna jest okoliczność, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała jakoby powódka świadczył pracę w wymiarze i w godzinach zgodnych z umową o pracę, a to wobec nie prowadzenia list obecności oraz braku rzetelnego ewidencjonowania czasu pracy pracowników przez (...) Sp. z o.o. – nie posiadanie księzek służb.

W związku z tym Sąd zważył, iż strona pozwana w toku procesu nie przedłożyła żadnej wiarygodnej dokumentacji dotyczącej czasu pracy powódki.

Podkreślenia wymaga okoliczność, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy 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., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535).

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. ciężar dowodu spoczywa zarówno na powodzie, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jak i na pozwanym pracodawcy, który był obowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (I PKN 678/00 (OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 538).

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

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r., 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. Sąd Najwyższy II PK 217/09, LEX nr 584743 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.

Zgodnie z art. 322 k.p.c., jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd zatem, w oparciu o zebrany materiał dowodowy, mając na uwadze przede wszystkim jednoznaczne zeznania powołanych do sprawy świadków oraz w oparciu o zasady doświadczenia życiowego przyjął, iż twierdzenia powódki co do średniej liczby godzin nadliczbowych oraz o pracy w godzinach nocnych zasługują na uwzględnienie, w związku z czym zasądził wg żądania powódki. W tym miejscu wskazać ponadto należy, iż strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 27 stycznia 2016 r. wskazała, iż neguje roszczenie powódki co do istoty, natomiast w przypadku uwzględnienia roszczenia wskazuje, że nie neguje wskazanej przez powódkę wysokości roszczenia.

Nadto Sąd pragnie zaznaczyć, iż wyliczenie powódki opatrzone jest błędem matematycznym i logicznym, gdyż wynagrodzenie za nadgodziny jest wyższe aniżeli stawka za jedną godzinę pracy, niemniej jednak Sąd nie jest władny zasądzić ponad roszczenie ujęte w pozwie, w związku z czym, na podstawie art. 322 k.p.c., zasądził wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej zgodnie z żądaniem powódki.

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

O kosztach Sąd orzekł w pkt II na podstawie art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zgodnie z którym koszty, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy

odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Tym samym Sąd obciążył stronę pozwaną tytułem opłaty od pozwu w kwocie 100,00 zł, od której powódka była tymczasowo zwolniona z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie w pkt III sentencji wyroku, w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477<sup>2</sup> k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z zaświadczenia o zarobkach powódki wynika, iż jej jednomiesięczne średnie wynagrodzenie wynosiło kwotę 1.680,00 zł brutto zatem należało rygor nadać co do w/w kwoty