

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2018 r.

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

Przewodniczący: SSR Grażyna Szłufik

Protokolant: Karolina Oksiukowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 sierpnia 2018 r. we W.

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. na rzecz powoda A. K. kwotę 20.372,47 zł brutto (dwadzieścia tysięcy trzysta siedemdziesiąt dwa złote 47/100 groszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 23 września 2016r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.224,00 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 1.612,00 zł tytułem zwrotu części kosztów sądowych poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.239,00 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powód A. K. pozwem z dnia 23 września 2016 r. (data stempla pocztowego, k. 19) skierowanym przeciwko (...) Spółka z o.o. w W. (strona pozwana ad. 1) oraz Agencji (...) Spółka z o.o. w W. (strona pozwana ad. 2), domagał się:

1. ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a stroną pozwaną ad. 1 za okres od 1 lutego 2014 r. do 31 grudnia 2014 r.,
2. zasądzenia od strony pozwanej ad. 2 na jego rzecz kwoty 25.964,26 zł tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu,
3. zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów pełnomocnika z wyboru według norm przepisanych (k. 2 – 4v).

W treści uzasadnienia powód podał, że zgodnie z otrzymanymi dokumentami wykonywał pracę na rzecz dwóch Spółek, tj.: Agencji (...) Spółka z o.o., gdzie pracował na podstawie umowy o pracę od 1 maja 2008 r. do 31 grudnia 2014 r. na stanowisku pracownika ochrony, którą to umowę wypowiedział zgodnie z art. 55 k.p. w dniu 31 grudnia 2014 r.

oraz w (...) Spółka z o.o., z którą podpisał umowę zlecenia w dniu 21 stycznia 2014 r. na czas nieoznaczony, którą wypowiedział także w dniu 31 grudnia 2014 r.

Następnie powód wskazał, że wypowiedział obydwie umowy w związku z wieloma naruszeniami ze strony pozwanej. Argumentując powyższe powód podał, że umowa zlecenia została zawarta na czas nieokreślony począwszy od dnia 01 lutego 2014 r. natomiast zgodnie z jej treścią do jego obowiązków należało m.in. pozostawania w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych przez zleceniodawcę obiektach, z których generowane były sygnały alarmowe, sprawdzanie stanu prawidłowego zabezpieczenia oraz wykonywania doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których została podjęta interwencja, pozostawanie w gotowości do podjazdów kontrolnych pod wskazane przez zleceniodawcę obiekty chronione, w celu sprawdzenia stanu prawidłowego zabezpieczenia. Bezpośrednim przełożonym powoda był I. R. lub w jego zastępstwie R. P..

Kolejno powód zauważył, że pomimo tego, iż zawarł ze stroną pozwaną umowę zlecenia faktycznie wykonywał swoją pracę w sposób typowy dla zatrudnienia na umowę o pracę. Miał ustalony określony czas pracy, musiał przychodzić do pracy na konkretną godzinę i przepracowywać określoną liczbę godzin (dyżury po 24 godziny). Do zakresu obowiązków służbowych powoda wynikających z tej umowy należało: pozostawanie w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych przez zleceniodawcę obiektach, z których generowane były sygnały alarmowe, sprawdzanie stanu prawidłowego zabezpieczenia oraz wykonywania doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których została podjęta interwencja, pozostawanie w gotowości do podjazdów kontrolnych pod wskazane przez zleceniodawcę obiekty chronione, w celu sprawdzenia stanu prawidłowego zabezpieczenia, sprawdzenie stanu zużycia oznaczeń i emblematów zleceniodawcy umieszczanych na obiektach przez niego chronionych, dbanie o ich estetyczny wygląd, umieszczenie w dotychczasowych miejscach nowych oznaczeń i emblematów, w przypadku nadmiernego zużycia poprzednich.

Dalej powód podał, że zobowiązany był do podpisywania list obecności, co przy zatrudnieniu powoda na podstawie umowy zlecenia nie powinno obowiązywać. Każdego pracownika obowiązywał indywidualny harmonogram pracy, który sporządzony był przez przełożonego. W tym miejscu powód zaznaczył, że harmonogram pracy sporządzony był w wersji oficjalnej oraz nieoficjalnej – wg której powód pracował. Harmonogram ten nie uwzględniał podziału, które godziny pracy są wykonywane dla jakiej Spółki. W oficjalnym harmonogramie zmniejszono godziny pracy, na wypadek ewentualnej kontroli Inspekcji Pracy. Powód za każdym razem, gdy stawał się w pracy (bez względu na to, czy wykonywał czynności w oparciu o umowę o pracę, czy umowę zlecenie) obowiązany był pobierać broń, a po zakończeniu pracy zdawać ją. Odzwierciedleniem tych czynności są zapisy w książce pobierania i zdawania broni. Mając na uwadze powyższe okoliczności, powód podkreślił, że strona pozwana podpisując z nim umowę zlecenia naruszyła art. 22¹ k.p. Faktyczny bowiem stosunek pracy jaki łączył strony był stosunkiem pracy i strony powinny były zawrzeć umowę o pracę. Powód był zatrudniony w dwóch Spółkach jednocześnie mimo, że wykonywał pracę tak naprawdę na rzecz jednego pracodawcy. W/w okoliczność podkreślał także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 kwietnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 33/99).

Odnosząc się następnie do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 25.964,26 zł w okresie od kwietnia 2013 r. do końca grudnia 2014r., powód podniósł, iż nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w 2704 godzinach nadliczbowych. Kwota powyższa jest kwotą szacunkową (z uwagi na brak dostępu do akt osobowych i dokumentacji płacowej) obliczoną na podstawie notatek powoda oraz w oparciu o rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14.09.2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11.09.2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014r. Powód sam dokonywał zapisów swoich dyżurów od listopada 2006 r. do grudnia 2014 r. w podziale na dni, miesiące, godziny, numery rejonów miast objętych dyżurem i pełnionej w danym dniu funkcji.

Następnie powód podał, że w firmie (...) dochodziło do wielu nieprawidłowości, naruszeń przepisów kodeksu pracy oraz nieprzestrzegania przepisów BHP oraz regulaminów pracy i płacy. W związku z tym A. K. wraz z dwoma innymi były pracownikami Spółki, D. T. oraz M. K. złożyli skargę i wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego do Okręgowego Inspektoratu Pracy we W.. Powyższe powodowane było m.in. okolicznością, że

pracownicy musieli we własnym zakresie i za swoje pieniądze wykonywać badania lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywanej pracy, pracowali nieprzerwanie 24 godziny prowadząc samochód, co powodowało zmęczenie fizyczne i psychiczne ich organizmów i narażało ich na niebezpieczeństwo. Pracodawca nie zapewniał pracownikom nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze 24 godzin, jak i również przerw w pracy, warunków do godnego posiłku, dostępu do bieżącej wody, zimą gorących napojów, a latem zimnych napojów. Warunki higieniczne w miejscu pracy były karygodne – w łazience brakowało ciepłej wody, a w pomieszczeniach socjalnych znajdowały się między innymi płyny do aut służbowych takie jak olej silnikowy, płyn do chłodziw itp., opony i brudna odzież. Łamane były przepisy dotyczące bezpieczeństwa w miejscu wykonywania pracy – ustawiono prowizoryczne wejście do szatni, zmuszano pracowników do pokonania wysokich ogrodzeń podczas interwencji, co groziło upadkiem. Nakłaniano pracowników do umieszczania niezgodnych z prawdą informacji w dokumentach służbowych, takich jak cofanie czasu dojazdu do obiektu na interwencję. Każda odmowa wykonania polecenia niezgodnego z regulaminem, kodeksem pracy, czy przepisami BHP groziła dotkliwą karą finansową, a nawet groźbą utraty pracy. Pracownicy musieli wielokrotnie łamać przepisy ruchu drogowego, a by zmieścić się w zakładanym czasie dojazdu na interwencję. Co więcej, pracodawca nie informował pracowników, które służby wykonywane są na umowę o pracę, a które na umowę zlecenie. Pracownicy również nie dostawali wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny albowiem pozwany takowych nie uznawał.

Strony pozwane ad 1 – (...) Spółka z o.o. w W. oraz Agencja (...) Spółka z o.o. w W. (strona pozwana ad 2) w odpowiedzi na pozew wniosły o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na ich rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 34 – 36).

W uzasadnieniu pozwane wskazały, że kwestionują powództwo zarówno, co do zasady jak i wysokości oraz zaprzeczają wszelkim twierdzeniom powoda, o ile nie zostaną one wyraźnie przyznane.

Dalej strona pozwana ad 2 przyznała, że w okresie od 01 maja 2008 r. do 31 grudnia 2014 r. była z powodem związana stosunkiem pracy, jednakże zaprzecza istnieniu dochodzonych w pozwie nadgodzin. Powód bowiem w zamian za świadczoną pracę otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w ustawowo określonej wysokości. Co ważniejsze, przysługujące powodowi tytułem wynagrodzenia za pracę należności zostały wypłacone w całości. Ponadto w ocenie strony pozwanej ad. 2 twierdzenia powoda w zakresie godzin nadliczbowych nie zostały poparte żadnymi dowodami. W szczególności powód w żaden sposób nie precyzuje w jaki sposób dokonał wyliczeń żądanej z tego tytułu kwoty. Nie jest też wiadome w jakich konkretnie dniach i godzinach powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie za bezzasadnością powództwa o zapłatę, przemawia nadto okoliczność, że w okresie objętym sporem, powód, oprócz pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy z pozwanym ad. 2 świadczył również na podstawie odpłatnych umów cywilnoprawnych zlecenia pracę na rzecz pozwanej ad. 1 oraz spółki Grupa (...) Spółka z o.o. Suma wypłaconych powodowi przez stronę pozwaną ad. 1 z tego tytułu wynagrodzeń za okres objęty sporem wynosi 28.200,42 zł. Wobec powyższego, strona pozwana ad.2 podniosła, że wynagrodzenie, którego zapłaty powód się domaga, zostało w całości wypłacone przez spółkę (...) Spółka z o.o. (pozwaną ad. 1), jako wynagrodzenie tytułem realizowanej przez powoda umowy zlecenia.

Odnosząc się do kwestii ustalenia istnienia stosunku pracy ze stroną pozwaną ad. 1, strona pozwana podniosła, że roszczenie to jest bezzasadne, albowiem w tym samym czasie pracownik nie może mieć jednocześnie dwóch pracodawców.

W piśmie procesowym z dnia 05 kwietnia 2017 r. powód:

1) cofnął pozew przeciwko (...) Spółka z o.o. w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy,

2) zmienił powództwo skierowane przeciwko Agencji (...) Spółka z o.o. poprzez modyfikację dochodzonej kwoty i wniósł o zasądzenie od pozwanej Agencji (...) Spółka z o.o. wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. w łącznej kwocie 30.332,26 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności płatności za poszczególne miesiące (k. 60).

Strona pozwana ad. 1 wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa, wobec czego postanowieniem z dnia 15 stycznia 2018 r. Sąd umorzył postępowanie w stosunku do strony pozwanej ad. 1 - (...) Spółka z o.o. w W. (k. 234).

Na rozprawie w dniu 22 maja 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej zgłosił zarzut przedawnienia, co do roszczenia wniesionego w piśmie rozszerzającym powództwo w punkcie 2, tj. w odniesieniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za roszczenia wymagalne przed dniem 22 września 2013 r. (k. 156).

Na dzień 21 lutego 2018 r. strona pozwana ad. 2 działa pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (informacja z KRS – k. 212 - 213).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana ad. 2 prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Spółka z o.o. (wcześniej: Agencja (...) Spółka z o.o.), z siedzibą w W..

Prowadzona przez w/w pozwaną działalność gospodarcza w przeważającym zakresie dotyczy działalności ochroniarskiej z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. W pozostałym zakresie pozwana spółka prowadzi m.in. działalność ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa, działalność detektywistyczną i pozostałą działalność usługową, gdzie indziej niesklasyfikowaną.

Organem uprawnionym do reprezentowania podmiotu jest zarząd.

Dowód: - wydruk z KRS, k. 38 – 39,.

Powód był zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w okresie od dnia 01 listopada 2007 r. do dnia 30 kwietnia 2008 r., na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 1 maja 2008 r. doszło do przejścia zakładu pracy na mocy art. 23¹ k.p. na Agencję (...) Spółka z o.o. w W., która z mocy prawa stała się pracodawcą powoda.

Z uwagi na to, powód był zatrudniony w Agencji (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 01 maja 2008 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., początkowo na podstawie dwóch umowy o pracę na czas określony, w dalszym ciągu na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 01 sierpnia 2011 r. powód zawarł z Agencją (...) Sp. z o.o. umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której od dnia 01 sierpnia 2011 r. został zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wysokości minimalnego wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy zgodnie z ustawą z dnia 10.10.2002 r.

Powoda obowiązywała 12 godzinna dobową normą czasu pracy i 40 godzinna tygodniowa normą czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy przy zastosowaniu jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego.

Wynagrodzenie było płatne do 10 dnia każdego miesiąca.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 31.10.2007 r., w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 31.12.2007 r., w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 31.12.2010 r., w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.08.2011 r., k. 5 oraz w aktach osobowych powoda,

- informacja z dnia 27.03.2008 r., w aktach osobowych powoda,

- świadectwo pracy, k. 8 oraz w aktach osobowych powoda.

W dniu 31 stycznia 2014 r. powód (zleceniobiorca) zawarł umowę zlecenia z (...) Spółka z o.o. w W. (zleceniodawca), zgodnie z którą zleceniodawca zlecał, a zleceniobiorca zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia obiektów monitorowanych, polegającej na:

- pozostawaniu w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych przez zleceniodawcę obiektach, z których generowane są sygnały alarmowe,
- sprawdzaniu stanu prawidłowego zabezpieczenia oraz wykonywaniu doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których została podjęta interwencja,
- pozostawaniu w gotowości do podjazdów kontrolnych pod wskazane przez zleceniodawcę obiekty chronione, w celu sprawdzenia stanu prawidłowego zabezpieczenia;
- sprawdzaniu stanu zużycia oznaczeń i emblematów zleceniodawcy umieszczonych na obiektach przez niego chronionych;
- dbaniu o ich estetyczny wygląd i właściwy sposób zamontowania;
- umieszczaniu w dotychczasowe miejsce nowych oznaczeń i emblematów, w przypadku nadmiernego zużycia poprzednich (§ 1 umowy).

Umowa zlecenia została zawarta na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 lutego 2014 r., z możliwością wypowiedzenia umowy w każdym czasie (§ 3 umowy). Za właściwe wykonanie zlecenia zleceniobiorcy należne było wynagrodzenie w kwocie 9,70 zł netto za godzinę oraz wynagrodzenie od 1 zł do 500 zł netto za pracę według wyceny kwotowej – płacone w terminie do dnia 20 każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. W przypadku przepracowania niepełnego miesiąca wynagrodzenie naliczone będzie proporcjonalnie do ilości dni przepracowanych w danym miesiącu (§ 4 umowy).

Dowód: - umowa zlecenia z dnia 31.01.2014 r., k. 11.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1.819,30 zł.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 22.11.2016 r., k. 48,

Obowiązki powoda zarówno w zakresie umowy o pracę jak i umowy zlecenia były tożsame. W oparciu o w/w umowy powód wykonywał czynności w grupie interwencyjnej na terenie W..

Do obowiązków powoda należało bowiem: pozostawanie w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych przez zleceniodawcę obiektach, z których generowane były sygnały alarmowe, sprawdzanie stanu prawidłowego zabezpieczenia oraz wykonywania doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których została podjęta interwencja, pozostawanie w gotowości do podjazdów kontrolnych pod wskazane przez zleceniodawcę obiekty chronione, w celu sprawdzenia stanu prawidłowego zabezpieczenia, sprawdzenie stanu zużycia oznaczeń i emblematów zleceniodawcy umieszczanych na obiektach przez niego chronionych, dbanie o ich estetyczny wygląd, umieszczenie w dotychczasowych miejscach nowych oznaczeń i emblematów, w przypadku nadmiernego zużycia poprzednich, wykonywanie dla spółki podjazdów w celu wyegzekwowania zaległości w płatności abonamentu.

Powód nie był informowany jakie czynności wykonuje na rzecz jakiego podmiotu. Wykonując służbę powód korzystał przez cały czas jej trwania z jednego munduru.

Powód faktycznie pracował na podstawie jednego grafiku (grafiku nieoficjalnego), który był sporządzony przez przełożonego powoda na okres jednego miesiąca. W/w grafik nie uwzględniał rozbicia godzin pracy na godziny etatowe i godziny wynikające z umowy zlecenia.

Powód miał jednego przełożonego, którym był I. R.. Zastępstwo za I. R. pełnił R. P..

Pomimo tego, że powód pracował na podstawie jednego grafiku (grafiku nieoficjalnego) u strony pozwanej sporządzany były drugi harmonogram pracy – tzw. oficjalny, który uwzględniał podział na godziny etatowe i godziny wynikające z umowy zlecenia.

Grafik oficjalny nie odzwierciedlał rzeczywistego czasu pracy i był on sporządzony jedynie celem przedłożenia go przy ewentualnej kontroli.

Praca odbywała się w systemie 24 – godzinnym. Zdarzało się, że służba trwała dłużej, np. wówczas, gdy konieczne było podjęcie nagłej interwencji na końcu służby. W takiej sytuacji pracownicy dopisywali na grafiku nieoficjalnego przy swoim nazwisku, o ile godzin więcej trwała służba.

Powód rozpoczynał pracę w biurze pracodawcy przy ul. (...). Służba zaczynała się od odprawy, którą przeprowadzał R. P. lub I. R., i w trakcie której pracownicy grup interwencyjnych otrzymywali polecenia na całą 24-godzinną służbę (bez rozbicia zadań na te, które wynikały ze stosunku pracy, i na te, które wynikały ze stosunku cywilnoprawnego).

W ramach grupy interwencyjnej powód obsługiwał różne podmioty. Powód w większości przypadków pracował jako kierowca samochodu służbowego. W okresie ochrony dworca PKP powód pracował jako pracownik ochrony fizycznej.

Dowód: - zeznania świadka M. K., k. 157 oraz transkrypcja k. 216 – 218 v,

- zeznania świadka D. T., k. 157, transkrypcja k. 218 v – 220 v,

- przesłuchanie powoda, k. 158, transkrypcja 220v-225.

Z tytułu umowy o pracę powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Natomiast z tytułu wykonywanej umowy zlecenia powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 9,70 zł netto za godzinę.

bezsporne

Powód niejednokrotnie kwestionował sposób wypłaty wynagrodzenia, a w szczególności brak wypłaty wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych.

Dowód: - zeznania świadka M. K., k. 157 oraz transkrypcja k. 216 – 218 v,

- zeznania świadka D. T., k. 157, transkrypcja k. 218 v – 220 v,

- przesłuchanie powoda, k. 158, transkrypcja 220v – 225.

Powód w okresie od 01 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze łącznym 2.053 godzin.

Z tego tytułu powodowi przysługiwałoby wynagrodzenie w kwocie 45.638,14 zł brutto.

W okresie od 01 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. powód otrzymał od Agencji (...) Sp. z o.o. w W. wynagrodzenie za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz kwotę 249,29 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tym okresie powód otrzymał od (...) Sp. z o.o. w W. łączną kwotę 33.729,89 zł brutto tytułem wynagrodzenia z zawartej umowy zlecenia.

Pozostała do wypłaty powodowi kwota z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. wynosi łącznie 20.372,47 zł brutto i kształtuje się w sposób następujący:

- za miesiąc wrzesień 2013 r. – 2.920,57 zł,
- za miesiąc październik 2013 r. – 3.003,76 zł,
- za miesiąc listopad 2013 r. – 2.577,77 zł,
- za miesiąc grudzień 2013 r. – 2.637,32 zł,
- za miesiąc styczeń 2014 r. – 3.474,73 zł,
- za miesiąc luty 2014 r. – 2.821,57 zł,
- za miesiąc maj 2014 r. – 559,17 zł,
- za miesiąc sierpień 2014 r. – 1.657,43 zł,
- za miesiąc listopad 2014 r. – 720,14 zł.

Dowód: - wyliczenie powoda, k. 13,

- pełne zestawienie wypłaconych powodowi składników wynagrodzenia, k. 44 – 45,
- indywidualne zestawienie wypłat, k. 46 – 47,
- zestawienie nadgodzin sporządzone przez powoda za sporny okres, k. 68 – 75,
- kserokopia notesu służbowego powoda, k. 76 – 128,
- kserokopia notatnika powoda z zapisami za okres sporny, k. 140 – 151,
- opinia biegłego sądowego z zakresu finansów z dnia 25.10.2017 r., k. 187 – 201,
- opinia uzupełniająca biegłego sądowego z zakresu finansów z dnia 05.05.2018 r., k. 239 – 242.

Pismem z dnia 31 grudnia 2014 r. powód wniósł o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak przyczyny wskazując:

- wykonywanie pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku – art. 299 k.p.
- brak przerwy w pracy, która przysługuje zgodnie z treścią art. 134 k.p.,
- brak nieprzerwanego odpoczynku między służbami w wymiarze minimum 24 godzin zgodnie z art. 133 k.p.,
- narażenie na spowodowanie wypadku lub kolizji drogowej. Podczas 24 godzinnego dyżuru pokonuje niejednokrotnie kilkaset kilometrów bez zmiany kierowcy i wypoczynku, co powoduje ogromne zmęczenie i duże ryzyko spowodowania kolizji lub wypadku drogowego, co naraża go jako kierowcę i osobę, którą przewozi na utratę zdrowia a nawet życia. Niejednokrotnie miały miejsca zaśnięcia za kierownicą pracowników w pracy lub podczas powrotu do domu po pracy,

- brak wynagrodzenia za nadgodziny zgodnie z art. 151 k.p. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., sygn. akt I PK 157/13,

- nieprzestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy art. 94, 207 k.p. oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca nie zapewnia warunków do godnego posiłku oraz dostępu do bieżącej wody. Pracodawca nie dostarcza pracownikowi nieodpłatnie środków ochrony indywidualnej m.in. rękawiczek jednorazowych. W pomieszczeniach socjalnych typu szatnia są przechowywane różne płyny do aut służbowych np. olej, płyn do chłodziw, płyn do spryskiwaczy, opony, brudna odzież używana przeznaczona do utylizacji. W łazience brakuje ciepłej wody a wejście przed szatnią zostało prowizorycznie wykonane przez pracowników grupy interwencyjnej i korzystanie z niego w każdej chwili grozi wypadkiem, a co za tym idzie również kalectwem,

- narażenie na utratę zdrowia lub życia podczas sprawdzenia obiektów pod kątem włamań i napadu. Powód podał, że jest zmuszany do pokonywania wysokich ogrodzeń, które niejednokrotnie stanowią dla niego zagrożenia, a odmowa ich pokonywania wiąże się z dotkliwą karą finansową a nawet utratą pracy,

- brak napojów, które powinny być zapewniane na podstawie art. 232 k.p. oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów,

- obciążanie za przepały w przypadku używania ogrzewania lub klimatyzacji w samochodzie. Pracodawca nie zapewnia odpowiedniej temperatury w miejscu pracy, a należy to do jego obowiązków,

- zmuszanie do wykonywania windykacji w stosunku do klientów firmy, którzy zalegają z opłatami za faktury, a kiedy to nie przynosi efektów, wysyłanie go do miejsca zamieszkania gdzie spotyka się z reakcjami typu agresja, oburzenie, a niekiedy nawet strach,

- nakłanianie do pisania niezgodnych z prawdą informacji w dokumentach służbowych, np. cofanie czasu dojazdu do obiektu w przypadku kiedy klient nie jest w stanie ustalić faktycznego czasu dojazdu grupy interwencyjnej do chronionego obiektu,

- wymuszanie poprzez kary finansowe łamania przepisów o ruchu drogowym. W przypadku przekroczenia czasu dojazdu do chronionego obiektu zdarza się, że pracownik jest obciążony karą finansową, co w przyszłości zmusza go do łamania przepisów o ruchu drogowym w celu szybkiego dotarcia do chronionego obiektu. Pracodawca nie wykupuje również abonamentów za postój pojazdów służbowych na terenie miasta W., co zmusza go podczas obsługi alarmu do parkowania niezgodnego z kodeksem drogowym i systemem płatnego parkowania w mieście W.,

- każda odmowa wykonania polecenia służbowego, które jest niezgodne z kodeksem pracy lub przepisami BHP bądź nie należy do jego obowiązków wiąże się z mobbingiem ze strony pracodawcy lub z karą finansową albo zwolnieniem z pracy.

Równocześnie powód wypowiedział umowę zlecenia zawartą w dniu 31 stycznia 2014r.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 31.12.2014 r., k. 9 – 10 oraz w aktach osobowych powoda,

- wypowiedzenie umowy zlecenia z dnia 31.12.2014 r., k. 12.

Pismem z dnia 20 kwietnia 2015 r. pracownicy Agencji (...) Sp. z o.o. w W. wnieśli skargę i wniosek do Okręgowego Inspektoratu Pracy we W.. Pracownicy zgłosili skargę w zakresie m.in. wykonywania pracy bez aktualnych badań lekarskich i wykonywania badań przez pracowników na własny koszt, wykonywania pracy polegającej na prowadzeniu pojazdu nieprzerwanie przez 24 godziny, częstego braku nieprzerwanego odpoczynku między służbami w wymiarze minimum 24 godzin, nakłaniania przez pracodawcę do pisania niezgodnych z prawdą informacji w dokumentach

służbowych czy też nakładania przez pracodawcę kar finansowych w przypadku odmowy wykonania polecenia pracodawcy niezgodnego z przepisami prawa.

Dowód: - zgłoszenie skargi i wniosku z dnia 20.04.2015 r., k. 15 16.

Pismem z dnia 11 sierpnia 2015 r. powód wniósł o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w liczbie (...),5 w terminie 7 dni od daty otrzymania niniejszego pisma.

Dowód: - ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty, k. 14

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W toku niniejszej sprawy powód domagał się ostatecznie zasądzenia od strony pozwanej Agencji (...) Spółka z o.o. w W. (obecnie (...) Sp. z o.o.) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. w łącznej kwocie 30.332,26 zł.

Strona pozwana Agencji (...) Sp. z o.o. w W. konsekwentnie kwestionowała zasadność powództwa.

Tym samym wskazać należy, że rozpoznanie powyższego roszczenia wymagało w pierwszej kolejności przesłankowego ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a stroną pozwaną. Faktem jest bowiem to, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie spornym, natomiast oprócz tego od dnia 01 lutego 2014 r. pozostawał w zatrudnieniu z (...) Sp. z o.o. w W., na podstawie umowy zlecenia zawartej w dniu 31 stycznia 2014 r.

W ocenie Sądu zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy pozwala uznać, że rzeczywistym beneficjentem usług świadczonych przez powoda jako zleceniobiorcę, była w istocie strona pozwana.

Argumentując powyższe, Sąd pragnie wskazać, że zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem.

Zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p., wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, takich jak w szczególności umowa o dzieło, umowa agencyjna czy umowa zlecenia. Stosunek pracy charakteryzuje się przede wszystkim koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy.

Podkreślić należy, że wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Cechą konstrukcyjną wymaganą dla istnienia stosunku pracy, a zarazem kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy nie jest przy tym tożsame z pozostawianiem w dyspozycji pracodawcy, bowiem to może również występować w umowach cywilnoprawnych.

Dla stwierdzenia, że w stosunku pracy występuje cecha wykonywania pracy podporządkowanej z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych,

wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonych zadań oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Kolejno szczególnie podkreślić należy, że czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 1[1] obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana – z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1[1] k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., zaś zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26 oraz wyrok SN z dnia 08.07.2015 r. II Pk 282/14).

Mając na uwadze powyższe, wskazać należy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób nie budzący żadnych wątpliwości wykazał, iż powód w ramach zawartej umowy zlecenia z podmiotem trzecim, faktycznie wykonywał pracę na rzecz strony pozwanej.

Do powyższej konstatacji Sąd doszedł mając na uwadze przede wszystkim fakt, iż na podstawie obu stosunków zatrudnienia powód pracował na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu prac. Praca powoda na służbie polegała głównie na gotowości do podjęcia interwencji w razie otrzymania od dyspozytora informacji o alarmie oraz na podejmowaniu rzeczonych interwencji

Co jednak najistotniejsze, powód faktycznie pracował na podstawie jednego grafiku (grafiku nieoficjalnego), który był sporządzony przez przełożonego powoda na okres jednego miesiąca. Grafik ten nie uwzględniał rozbięcia godzin pracy na godziny etatowe i godziny wynikające z umowy zlecenia. Powód nie wiedział jakie czynności wykonuje na rzecz jakiego podmiotu. Co więcej, w ramach obu stosunków zatrudnienia powód miał jednego przełożonego, którym był I. R. (zastępstwo za I. R. pełnił R. P.). Ponadto powód wyposażony był w jeden mundur i sprzęt.

Z powyższego wynika zatem bezsprzecznie, że to nie zleceniodawca, a pozwana Spółka pełniła stale funkcje kierownicze i nadzorcze wobec powoda. Wszystkie czynności kierownicze, zależność, co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy odbywały się w ramach więzi prawnej istniejącej nie między powodem a zleceniodawcą, a między powodem i pracodawcą, tj. stroną pozwaną. Ta więź niewątpliwie wypełniała znamiona stosunku pracy.

Powód bowiem przez całą 24 – godzinną służbę podlegał kierownictwu tych samych osób i wykonywał te same czynności, polegające głównie na pozostawaniu w gotowości do podjęcia interwencji. Nie istniała możliwość ustalenia, w którym momencie powód wykonuje pracę na mocy stosunku pracy, a kiedy świadczy usługi jako zleceniobiorca. Powód bowiem obowiązany był stosować się od ustalonego wcześniej harmonogramu pracy ustalanego przez bezpośredniego przełożonego, w którym nie istniał podział na godziny etatowe i godziny kontraktowe. Ponadto powód swoje obowiązki wykonywał przy użyciu tego samego wyposażenia.

Taki sposób świadczenia pracy narzucała strona pozwana. Powyższe w ocenie Sądu wiązało się z chęcią uniknięcia przez stronę pozwaną przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz miało na celu obejście przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie zachodzi bowiem klasyczna sytuacja, która wypełnia dyspozycję art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. sytuacja, gdy praca wykonywana jest na podstawie jednej z wymienionych w cytowanym przepisie umów prawa cywilnego przez osobę, która umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub gdy praca jest wykonywana na podstawie umowy prawa cywilnego zawartej z osobą trzecią, ale na rzecz pracodawcy. Pojęcie pracownika w rozumieniu powyższego unormowania ma szerszy zakres znaczeniowy niż pojęcie pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy i obejmuje również opisaną wyżej sytuację (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., sygn. akt III UK 22/11, Gazeta Prawna (...); uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., sygn. akt II UZP 6/06, OSNP 2010/3-4/46).

Objęcie definicją pracownika dla potrzeb prawa ubezpieczeń społecznych (nie tylko pracowników w znaczeniu, jakie pojęciu temu nadają przepisy kodeksu pracy, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych) oznacza jednocześnie rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, co wpływa na sposób ustalania podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie. W orzecznictwie podkreśla się, że obowiązki płatnika powinny obciążać podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r., sygn. akt I UK 252/09, L.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, L.).

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że w okresie od dnia 1 lutego 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. powód wykonywał pracę jedynie na rzecz strony pozwanej, mimo zawarcia w dniu 31 stycznia 2014 r. umowy zlecenia ze spółką (...) Sp. z o.o. w W..

Powyższe ustalenie miało niewątpliwie wpływ na zgłoszone przez powoda roszczenie w przedmiocie należności z tytułu przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych.

Podstawę prawną roszczeń powoda 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.

Jak wykazało przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, w spornym okresie powód świadczył na rzecz strony pozwanej pracę w wymiarze znacznie wykraczającym poza nominalny czas pracy dla osoby zatrudnionej na pełen etat na podstawie umowy o pracę. Powyższe zostało potwierdzone przez powołanych do sprawy świadków, którzy jednomyślnie i konsekwentnie wskazywali, że zasadą w Spółce było świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, które świadczone były w ramach zawartej umowy zlecenia.

Co więcej, pracodawca nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy powoda. Jak wskazywali w toku sprawy świadkowie, tj. M. K. oraz D. T., powód faktycznie pracował na podstawie grafiku nieoficjalnego, który nie uwzględniał rozbitcia godzin pracy na godziny etatowe i godziny wynikające z umowy zlecenia, natomiast strona pozwana oprócz w/w grafiku sporządzała również drugi harmonogram pracy – tzw. oficjalny, który uwzględniał podział na godziny etatowe i godziny wynikające z umowy zlecenia.

Tym samym, Sąd nie dał wiary dołączonej przez stronę pozwaną jako dowód ewidencji czasu pracy powoda za okres od czerwca do grudnia 2014 r., z której wynikało, że powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę wyłącznie w wymiarze nie przekraczającym pełnego wymiaru czasu pracy.

Wobec tego, tut. Sąd pragnie wskazać, że 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 - wówczas gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy.

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.

Kolejno 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 wyrażonym w wyroku 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 powoda nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) 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 rzetelnej 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, tj. M. K. oraz D. T., oraz dołączone do niniejszego postępowania dokumenty w postaci kserokopii notesu służbowego powoda oraz kserokopii notatnika powoda z zapisami za okres sporny, powołał do sprawy biegłego sądowego z zakresu finansów, którego celem było ustalenie ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych oraz przysługującego powodowi wynagrodzenia z tego tytułu.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd zobowiązał biegłego sądowego do wydania opinii na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia powoda za okres od września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. w dwóch wariantach biorąc pod uwagę stawkę godzinową wynikającą z umowy o pracę oraz stawkę godzinową wynikającą z umowy zlecenia, tj. 9,70 zł.

Wskazać bowiem należy, że zarzut przedawnienia zgłoszony przez stronę pozwaną w odniesieniu do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za roszczenia wymagalne przed dniem 22 września 2013 r. okazał się częściowo uzasadniony.

Powód bowiem pozwem z dnia 23 września 2016 r. (data stempla pocztowego, k. 19) domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. w łącznej kwocie 30.332,26 zł.

W myśl natomiast art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

W doktrynie wskazuje się, że wynagrodzenie z tytułu pracy nadliczbowej przekraczającej przeciętną normę tygodniową może być wypłacone dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego i ustaleniu, czy faktyczne godziny pracy pracownika przekroczyły ustalony dla danego okresu rozliczeniowego wymiar (K. Rączka [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy..., s. 698).

Zgodnie zaś z art. 295 § 1 k.p. bieg przedawnienia przerywa się:

1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;

2) przez uznanie roszczenia.

Tym samym uznać należało, że przerwanie biegu przedawnienia nastąpiło z dniem wytoczenia powództwa, tj. z dniem 23 września 2016 r., wobec czego jako zasadne jawiło się wyliczenie wynagrodzenia powoda za okres od 01 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. Wskazać bowiem należy, że wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe za miesiąc wrzesień 2013 r. wymagalne było dopiero od 1 października 2013 r., a zatem powodowi przysługuje również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2013 r.

Biegły sądowy z zakresu finansów w opinii sądowej z dnia 25 października 2017 r., na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności w oparciu o zapiski w zeszytach służbowych powoda, ustalił, że powód w okresie od 01 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. mógł pracować w godzinach nadliczbowych w wymiarze łącznym 2.053 godzin, za co przysługiwało mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 50% za 1.371 godzin 30 minut oraz z dodatkiem 100% za 681 godzin 30 minut.

Wyliczenie przysługującego powodowi wynagrodzenia biegły przedstawił w dwóch wariantach. W wariantcie I biegły uwzględnił wynagrodzenie powoda zgodnie z zawartą umową o pracę, tj. w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w okresie objętym roszczeniem, tj. w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w okresie objętym roszczeniem, z kolei w wariantcie II biegły uwzględnił stawkę wynagrodzenia wynikającą z umowy zlecenia, tj. w wysokości 9,70 zł netto za godzinę.

Z uwagi na to, biegły w wariantcie I ustalił, że tytułem pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od 01 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie wraz z dodatkiem w łącznej kwocie 34.340,57 zł brutto.

Z kolei w wariantcie II biegły sądowy ustalił, że łącznie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powodowi przysługiwało wynagrodzenie wraz z dodatkiem w łącznej kwocie 45.638,14 zł brutto.

Ponadto przy uwzględnieniu faktu, że strona pozwana w okresie od 1 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. wypłaciła powodowi wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 294,29 zł brutto, do wypłaty na rzecz powoda przy uwzględnieniu wariantu I pozostała kwota 34.046,28 zł brutto, natomiast przy uwzględnieniu wariantu II kwota 45.343,85 zł brutto.

Do w/w opinii zastrzeżenia wniosła strona pozwana, która zarzuciła opinii, że jest niekompletna, gdyż nie uwzględnia kwot wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez podmiot, z którym powód był związany umową zlecenia. Wobec tego, strona pozwana wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego, w której hipotetyczna wysokość wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych zostanie obliczona z uwzględnieniem kwot wypłacanych powodowi w spornym okresie tytułem umów zleceń przez podmioty, z którymi powód związany był umowami zlecenia – S. (...) oraz Grupa S. (...).

Uznając zastrzeżenia strony pozwanej za zasadne, Sąd dopuścił dowód z opinii uzupełniającej biegłego sądowego z zakresu finansów. W ocenie Sądu wypłacane na rzecz powoda wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia należy zaliczyć na poczet należnego powodowi wynagrodzenia i dodatku z tytułu godzin nadliczbowych. Okolicznością bezsporną jest bowiem to, że powód tytułem zawartej umowy zlecenia otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 9,70 zł netto za godzinę pracy.

W ocenie Sądu spółkę (...) Sp. z o.o. należy bowiem w stanie faktycznym niniejszej sprawy uznać za osobę trzecią, o której mowa w art. 356 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z § 2 cytowanego artykułu, jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika. Wskazać należy, że (...) Sp. z o.o. dokonywała przelewu na rachunek bankowy powoda do dnia 20 każdego miesiąca. W tym dniu niewątpliwie wierzytelność pieniężna, tj. wierzytelność, co do wynagrodzenia za pracę, była już wymagalna. Wynagrodzenie za pracę płatne było bowiem do dnia 10. każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. W takim stanie rzeczy powód nie był uprawniony do odmowy przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, tj. od (...) Sp. z o.o. (wcześniej zaś od (...) Sp. z o.o. Sp. j.)

Tym samym wypłacane przez wskazaną Spółkę świadczenia zakwalifikować należy jako częściowe zadośćuczynienie wierzytelności, jaką powód posiadał w stosunku do pracodawcy. Powyższą konstatację potwierdza także okoliczność, iż łączna kwota otrzymana przez powoda w danym miesiącu od dwóch Spółek stanowiła iloczyn stawki godzinowej (9,70 zł netto) oraz ilości przepracowanych w danym miesiącu godzin, zarówno etatowych, jak i kontraktowych.

Wobec tego, zarzut powoda, co do niezasadności zaliczenia wypłacanych przez (...) Sp. z o.o. kwot na poczet wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych należało uznać za niezasadny.

W opinii uzupełniającej z dnia 05 maja 2018 r. biegły sądowy z zakresu finansów wskazał, że zgodnie z zarzutem strony pozwanej dokonano hipotetycznego ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda z tytułu godzin nadliczbowych z uwzględnieniem wypłat dokonanych przez Spółki, a mianowicie (...) Spółka z o.o. Wartości wynagrodzenia zostały wyłącznie oparte na zestawieniu sporządzonym przez stronę pozwaną.

Z uwagi na to, biegły ponownie wskazał, że powód w okresie od 01 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze łącznym 2.053 godzin. Z tego tytułu powodowi przysługiwałoby wynagrodzenie w kwocie 45.638,14 zł brutto – przy uwzględnieniu wariantu II, natomiast przy uwzględnieniu wariantu I – wynagrodzenie w kwocie 34.340,57 zł brutto.

Następnie biegły ustalił, że w okresie od 01 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. powód otrzymał od Agencji (...) Sp. z o.o. w W. wynagrodzenie za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz kwotę 249,29 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto w tym okresie powód otrzymał od (...) Sp. z o.o. w W. łączną kwotę 33.729,89 zł brutto tytułem wynagrodzenia z zawartej umowy zlecenia.

Tym samym biegły ustalił, że pozostała do wypłaty powodowi kwota z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. wynosi łącznie 14.116,53 zł brutto – przy uwzględnieniu wariantu I, oraz łącznie 20.372,47 zł brutto – przy uwzględnieniu wariantu II.

W ocenie Sądu sporządzone w sprawie opinie biegłego sądowego są rzetelne i merytorycznie uzasadnione. Sąd rozważył ich wiarygodność i moc dowodową na podstawie własnego przekonania, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wszechstronnie uwzględniając pozostały materiał dowodowy. Zdaniem Sądu opinia uzupełniająca charakteryzuje się kompleksowością i w sposób wyczerpujący daje odpowiedź na sformułowane w tezie dowodowej pytania. Ponadto istotne znaczenia przy ocenie opinii ma doświadczenie biegłego. Uwzględniając te czynniki stwierdzić należy, że wartość dowodowa opinii jest znaczna, bowiem zostały opracowane zgodnie ze wskazaniami wiedzy i doświadczenia zawodowego. W trakcie postępowania nie ujawniły się również żadne okoliczności mogące podważyć zaufanie do wiedzy, rzetelności lub bezstronności biegłego sądowego.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. W swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (sygn. akt I PR 148/90, OSP 1991/11/300) Sąd Najwyższy 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.

W ocenie Sądu należało zasądzić na rzecz powoda wynagrodzenie wyliczone w wariantcie II, tj. w kwocie 20.372,47 zł brutto. Sąd miał bowiem na uwadze fakt, iż zgodnie z treścią umowy zlecenia, jak również w ślad za twierdzeniami powoda, powód z tytułu umowy zlecenia otrzymywał kwotę 9,70 zł netto, tj. 13,33 zł brutto za każdą przepracowaną godzinę.

Tym samym, biorąc pod uwagę wyliczenia zaprezentowane w miarodajnej opinii biegłego na rzecz powoda należało zasądzić kwotę 20.372,47 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia 23 września 2016 r. do dnia zapłaty - o czym orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 9.959,79 zł powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu w punkcie III sentencji wyroku znajdowało oparcie w treści art. 100 k.p.c. Sąd postanowił o stosunkowym rozdzieleniu kosztów zastępstwa procesowego stron, mając na uwadze, że powództwo zostało uwzględnione w 67 % – z kwoty 30.332,26 zł brutto zasądzono 20.372,47 zł brutto.

Koszty zastępstwa procesowego stron w niniejszym postępowaniu wyniosły po 3 600zł. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Łącznie zatem poniesione przez strony koszty zastępstwa procesowego wyrażały się kwotą 7 200 zł, z czego strona pozwana winna uiścić 67 %, tj. kwotę 4.824,00 zł. Strona pozwana poniosła jednak koszty własnego zastępstwa procesowego, tj. kwotę 3.600 zł. Tym samym do uiszczenia przez stronę pozwaną na rzecz powoda pozostawała kwota 1.224,00 zł, tj. różnica między kwotą 4.824,00 zł, a kwotą 3.600 zł. Tym samym w punkcie III sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.224,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci części (odpowiadającej części uwzględnionego powództwa, tj. 67 %) opłaty od pozwu (w wysokości 870 zł – zgodnie z art. 28 pkt 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), części wynagrodzenia za pracę biegłego (w wysokości 702 zł, tj. 67 % z kwoty

1047,40 zł) oraz części kosztów stawiennictwa świadka (w wysokości 40 zł, tj. 67 % z kwoty 59,37 zł) Sąd obciążył stronę pozwaną zgodnie z dyspozycją art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016r. poz.623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Koszty te wyrażały się łączną kwotą 1.612,00 zł, której zapłatę Sąd nakazał stronie pozwanej na rachunek Skarbu Państwa.

Na podstawie art. 477² § 1 k. p. c. wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.239,00 zł brutto zgodnie z kwotą jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, średnia suma godzin w miesiącu (168) x 13,22 zł brutto za godzinę, o czym orzeczono jak w pkt V sentencji wyroku.

Dla tych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.