

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Agencji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz P. B. kwoty szczegółowo wymienione w pkt I wyroku wraz z ustawowymi odsetkami od określonych terminów wymagalności do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt. I podpkt 1 -34 wyroku), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 475 zł. tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 637,20 zł. tytułem zwrotu wydatków sądowych (pkt II.); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt III); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1800 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV) oraz nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony w Agencji (...) spółce z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę od 1 lipca 2000 roku do 31 grudnia 2015 roku na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta. Strony uzgodniły, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 700 zł. Następnie wynagrodzenie zasadnicze powoda było zwiększane na podstawie aneksów do umowy o pracę do wysokości najniższej płacy krajowej. Porozumieniem zmieniającym z dnia 30 czerwca 2009 roku strony uzgodniły, że od dnia 1 lipca 2009 roku powód będzie otrzymywał ryczałt za godziny nadliczbowe w kwocie 170 zł. oraz dodatek za godziny nocne w kwocie 5 zł. brutto miesięcznie.

W dniu 1 lipca 2009 roku pomiędzy powodem a firmą (...) Sp. z o.o. w W. została zawarta na czas nieoznaczony umowa nazwaną zleceniem, na mocy której powód zobowiązał się do konwojowania wartości pieniężnych za wynagrodzeniem „według rachunku”. Umowa została rozwiązana z dniem 7 lipca 2015 roku. W dniu 28 sierpnia 2015 roku pomiędzy powodem a firmą (...) Sp. z o.o. w W. została zawarta na czas nieoznaczony umowa nazwaną zleceniem, na mocy której powód zobowiązał się do konwojowania wartości pieniężnych za wynagrodzeniem 9,50 zł. netto za godzinę (...). Umowa została rozwiązana z dniem 31 grudnia 2015 roku.

Pomiędzy pozwaną a (...) sp. z o. o. w dniu 1 lipca 2008 roku została zawarta umowa o współpracy przy wykonywaniu usług, na mocy której spółki zobowiązały się do współpracy na terenie całego kraju przy wykonywaniu umów zawieranych pomiędzy spółkami i ich kontrahentami. Współpraca miała polegać między innymi na przekazywaniu do realizacji całości bądź części zadań wynikających z podpisanych umów.

U pozwanego był tworzony ogólny grafik, w którym wpisywane, który pracownik, w który dzień przychodził do pracy. Godzina rozpoczęcia i zakończenia pracy nie była sztywno ustalona. Powód poprzedniego dnia otrzymywał sms, o której godzinie ma się stawić do pracy następnego dnia. Pracę rozpoczynał zazwyczaj pomiędzy godz. 5,30 a 8,00. Godzina zakończenia pracy była zależna od ilości zadań nałożonych na pracownika i przypadała pomiędzy godziną 19,00 a 22,00. Nowe zadania były przydzielane również w ciągu dnia. W soboty trasę kończono o godz. 2,00 – 3,00 nad ranem. W grafiku nie było rozróżnienia, które zmiany dotyczą umowy o pracę, a które zlecenia. Powoda obligowano do wypełniania w samochodzie konwojowym na bieżąco kart zadań. Były w nich wpisywane godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Nie było rozróżnienia, które zadania, bądź godziny pracy były na rzecz pracodawcy, a które na rzecz zleceniodawcy. Powód pracował w tym samym mundurze, na samochodzie był napis S. (...). Powód otrzymał dwie legitymacje, jedną od pracodawcy, jedną od zleceniodawcy, ale posługiwał się tylko jedną. Po zsumowaniu wynagrodzenia powoda otrzymanego od pozwanego oraz S. (...) i podzieleniu przez liczbę przepracowanych godzin stawka godzinowa miała wynosić 9,50 zł. netto.

Przy założeniu, że powoda obowiązywała stawka wynagrodzenia wynikająca z pisemnej umowy o pracę i przy zaliczeniu kwot wypłaconych przez firmę (...) na poczet wynagrodzenia ze stosunku pracy, pozwany zalega z wypłatą na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za spory okres w kwocie 9.491,17 zł. Przy założeniu, że powoda

obowiązywała stawka godzinowa w wysokości 9,50 zł. netto i przy zaliczeniu kwot wypłaconych przez firmę (...) na poczet wynagrodzenia ze stosunku pracy, pozwany zalega z wypłatą na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za sporny okres w kwocie 20.475,16 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlega w części uwzględnieniu.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że niniejszym pozwem powód domagał się zasądzenia od pozwanego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych liczonego od stawki wynagrodzenia w kwocie 9,50 zł za godzinę. Powód twierdził, że otrzymał od pozwanego wynagrodzenie podstawowe za wszystkie przepracowane godziny w w/w stawce, natomiast nie otrzymał dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z dokonanych ustaleń wynika, że powód pozostawał w dyspozycji pozwanego celem świadczenia pracy we wszystkich godzinach pracy, za które otrzymywał wynagrodzenie od pracodawcy i zleceniodawcy. Pozwany nie wykazał, że powód pozostawał w jego dyspozycji tylko w określonych dniach bądź godzinach. Co więcej pozwany z góry zakładał i planował pracę powoda w godzinach nadliczbowych z naruszeniem norm regulujących dopuszczalność i ilość godzin nadliczbowych. Powód, podobnie zresztą jak inni pracownicy (w tym także przesłuchiwani w charakterze świadków) nie był w stanie odróżnić momentu, w którym w ciągu dnia kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a miało rozpocząć w ramach umowy zlecenia. Nadto czas pracy powoda w danym dniu nie był z góry określony i zależał od ilości nakładanych na bieżąco zadań. Pod koniec miesiąca pozwany Agencja (...) sumował godziny pracy powoda i czas przekraczający normę kodeksową traktował jako pracę podstawie umowy zlecenia (zamiast nadgodzin), za którą wynagrodzenie było przelewane z rachunku firmy (...). Zawarta umowa zlecenia miała stanowić podstawę formalną dokonywanych przez tę ostatnią firmę przelewów.

Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji art. 83 § 1 k.c. oraz art. 58 § 1 k.c. wskazał, że w niniejszej sprawie stworzono pozór zawarcia umowy zlecenia, gdy w rzeczywistości chodziło o powierzenie powodowi pracy w godzinach nadliczbowych. W istocie bowiem nie było zgodnym zamiarem stron świadczenie przez powoda pracy na rzecz firmy (...). Biorąc powyższe pod uwagę Sąd stwierdził, że nie można uznać umowy zlecenia zawartej z (...) za nieważną (art. 58 § 1 KPC). Ocena umowy zlecenia przez pryzmat normy prawnej zawartej w art. 58 § 1 KPC oznaczałoby bowiem zaakceptowanie twierdzeń strony pozwanej, że powód faktycznie świadczył pracę na rzecz firmy (...)

Ocena umowy w świetle art. 58 § 1 KPC mogłaby nastąpić w sytuacji gdyby powód obok umowy o pracę zawarł umowę zlecenia z tym samym podmiotem. Wówczas nie byłoby wątpliwości na czyją rzecz wykonuje czynności. W niniejszej sprawie ustalono, że powód nie świadczył pracy na rzecz (...). Brak jest zatem podstaw do badania zawartej umowy zlecenia pod kątem przesłanek wynikających z art. 58 § 1 k. c. c.

Sąd Rejonowy podniósł, że czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa oraz być dokonana dla pozorów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 maja 2013 r. w sprawie III AUa 1253/12 LEX nr 1315671). Celem dysymulowanej umowy zlecenia w tej sprawie było obejście prawa – przepisów kodeksu pracy działu VI rozdziału V o godzinach nadliczbowych. Pozwany nie mógł powodowi zgodnie z prawem powierzyć pracy w godzinach nadliczbowych w takim rozmiarze jak to uczynił. Nadto – i to była korzyść obu stron – część wynagrodzenia powoda za pracę (ta wypłacana przez S. (...)) była obciążona niższymi publicznoprawnymi kosztami pracy, bowiem w przypadku umów zlecenia zawieranych równoległe ze stosunkiem pracy składki na ubezpieczenia społeczne mają charakter dobrowolny. Powód mógł zatem sam zdecydować, czy woli część zarobionych środków wpłacić do FUS, czy też zagospodarować nimi w wybrany przez siebie sposób. Obie strony były zatem zainteresowane w dokonaniu dysymulowanej czynności prawnej.

Mając na uwadze treść art. 128 k.p., art.129§1 k.p., art.151⁷§1 k.p., art.151⁷§1 k.p., art.151§1 k.p., art.151¹§1 i 2 k.p. Sąd stwierdził, że z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń wynika jednoznacznie, iż powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, przekraczając średniotygodniową normę czasu pracy, za którą jednak nie otrzymał pełnego wynagrodzenia.

Sąd I instancji uznał, że przyjęta przez powoda stawka wynagrodzenia, od której powinien być obliczony dodatek jest nieprawidłowa. Wskazał, że takiej stawki powód nie uzgodnił z pracodawcą Agencją (...), nie została ona zawarta w pisemnej umowie o pracę, nie była objęta zgodnym zamiarem stron. Powód otrzymywał od pracodawcy przelewy w wysokości uzgodnionej w umowie o pracę, a nie w stawce 9,50 zł. za godzinę pracy. Wyższa niż wynikająca z umowy o pracę stawka wynagrodzenia - i tego powód miał pełną świadomość- miała bowiem wynikać z przyjęcia fikcji, że nadgodziny będą rozliczone jako praca na zlecenie na rzecz innego podmiotu. Zsumowanie obu przelewów i podzielenie tego wyniku przez liczbę przepracowanych godzin z pewnością dawało stawkę godzinową wyższą niż wynikająca z umowy o pracę. Jeżeli jednak odstąpimy od tej fikcji (czyli uznamy umowę zlecenia za pozorną) i powrócimy na grunt umowy o pracę – a tego powód domaga się w niniejszym procesie – to z pełnymi konsekwencjami, w tym z odrzuceniem stawki wynagrodzenia wynikającej z umowy zlecenia, czy też wynikającej z wyniku sumowania należności z obu umów i podzielenia tej kwoty przez liczbę przepracowanych godzin.

Sąd powołując się na treści art. 356 § 1 i 2 k. c., wskazał, że nie można mieć żadnych wątpliwości, iż kwoty wypłacone powodowi przez firmę (...) dotyczyły pracy powoda w grupach konwojowych i przy obsłudze bankomatów. Sąd zatem uznał, że zobowiązanie dotyczące wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe było przez pozwanego wykonywane na bieżąco (uiszczała je firma (...) na rzecz pozwanego).

Nadto w uzasadnieniu powołanego powyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r. II PK 170/12 wskazano, że: „w tej sprawie, w ocenie składu rozpoznającego skargę, należy stwierdzić, że stosunek pracy nie jest zwykłym zobowiązaniem prawa cywilnego, stąd pytanie o wielość podmiotów po stronie pracodawcy może być uznane za bezprzedmiotowe, skoro pracodawca z mocy art. 3 k.p. jest tylko jeden. W stosunkach zobowiązaniowych Kodeks pracy wprowadził przepisy szczególne w odniesieniu do pracowników. W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c., gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. Nie oznacza to wyłączenia wszystkich reguł prawa zobowiązaniowego, w tym w sytuacji zaspokojenia wierzytelności pracownika przez inny podmiot niż pracodawca lub odpowiedzialności za wierzytelności pracownicze podmiotów innych niż pracodawca, co z reguły ma podstawę prawną w szczególnej regulacji. Ustawowym dłużnikiem w stosunku pracy jest więc pracodawca i nie zachodzi tu oderwanie od podmiotowości prawa cywilnego, nawet gdy jest nim jednostka organizacyjna osoby prawnej. Poprzestanie na pojęciu pracodawcy jako jednostce organizacyjnej w art. 3 k.p., nie wyłącza reguł odpowiedzialności według podmiotowości prawnej. Wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca prawnie podmioty. Nie jest to równoznaczne ze stwierdzeniem, że są jednocześnie odrębnymi pracodawcami pracownika w jednym stosunku pracy, albo, że pracodawca jest "wielopodmiotowy”.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r. w sprawie I PK 241/13 wskazano, że zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno-organizacyjną. Wtedy właśnie - ex post - dochodzi do obciążania ową pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania umowy zlecenia z innym podmiotem. O wypełnieniu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego

pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w rozpatrywanej sprawie ustalono, iż powód wykonywał pracę na rzecz jednego podmiotu – pozwanego, którą następnie rozliczona na dwa podmioty. Również zapłatą za tę pracę została następnie technicznie rozliczona na dwa podmioty – pozwanego oraz S. (...). Kwoty wypłacone przez S. (...) muszą być zatem zaliczone na poczet należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Reasumując, przyjmując stawkę wynagrodzenia wynikającą z łączącej powoda z pozwaną umowy o pracę i zaliczając na poczet nadgodzin kwoty wypłacone z tytułu pozornej umowy zlecenia, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda wyrównanie wynagrodzenia w kwocie wyliczonej przez biegłego, w wysokości 9.491,17 zł.

O odsetkach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 481 § 1 KPC, 455 KPC w związku z art. 300 KP. O kosztach należnych powodowi orzeczono na podstawie art. 100 KPC, co skutkowało – z uwagi na wygranie sprawy w połowie - wzajemnym zniesieniem kosztów. Na podstawie art. 477² § 1 k. p. c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie nie przekraczającym jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. III wniosła strona powodowa.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przyznania racji podniesionym oraz udowodnionym w toku procesu twierdzeniom powoda, w przedmiocie uzgodnienia z pozwanym obowiązującej stawki powoda w wysokości 9,50 zł za godzinę pracy w sytuacji, gdy obowiązująca stawka godzinowa powoda została wykazana m.in. w wyniku zeznań powoda, jak i świadka J. W., a także poprzez udowodnienie jej w procesie matematycznym sumowania dwóch przelewów otrzymywanych przez powoda, a następnie otrzymywanej sumy dzielenia przez liczbę przepracowanych godzin, co stanowiło zwyczajową praktykę ustalania stawek godzinowych z pracownikami ochrony, a tym samym wyliczania pracownikom należnej im stawki godzinowej za świadczoną pracę. Powód mimo, iż wynagrodzenie wypłacane było od dwóch podmiotów w rzeczywistości świadczył pracę na rzecz pozwanego, z którym w formie ustnej zawarł umowę co do wysokości obowiązującej go stawki godzinowej. Strony ustaliły stawkę godzinową w wysokości 9,50 zł. Pozwany następnie wypłacał należne wynagrodzenia powoda w dwóch transzach. Jednym przelewem dokonywał zapłaty wynagrodzenia ze swojego konta, następnie natomiast, w celu obchodzenia przepisów o godzinach nadliczbowym, wynagrodzenie za godziny powoda przepracowane ponad normatywny stan tj. 8 godzin, wypłacał za pośrednictwem spółki podrzędnej mu podmiotowo oraz przedmiotowo tak, aby czynić w swych zasobach oszczędności unikając tym samym zapłaty za godziny nadliczbowe stawek w wysokości 50% oraz 100 % za każdą przepracowaną przez powoda godzinę pracy ponadnormatywną. Przyjęcie, że wynagrodzenie powoda wypłacane było wg stawki z umowy o pracę nie znajduje pokrycia w wyliczeniach matematycznych otrzymywanych przez powoda przelewów, które jak wspomniano powyżej po zsumowaniu stanowiły wynagrodzenie w oparciu o stawkę 9,50 zł wynikającą z podzielenia otrzymanego wynagrodzenia przez liczbę przepracowanych godzin.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 20.475,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami, wynikającej z pisemnej uzupełniającej opinii biegłego L. S. z dnia 28 listopada 2016 roku oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Zdaniem Sądu II instancji brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego, poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego i ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów jest dowolna.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powód nie wykazał, iż faktycznie jego stawka godzinowa wynagrodzenia za sporny okres wynosiła 9,50 złotych.

Sąd Okręgowy zwraca szczególną uwagę na to, iż ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, dotyczące kwestii czy powoda obowiązywała ustalona ustanie z pracodawcą stawka godzinowa są trafne. Przede wszystkim zauważyć należy, że powód nie wskazał od kiedy stawka 9,50 złotych obowiązywała, z kim personalnie i w jakich okolicznościach ustalenia odnośnie tej stawki zostały dokonane. Z załączonych do sprawy natomiast dokumentów wynika, że dopiero w umowie zlecenia z dnia 15 sierpnia 2015 roku ustalono stawkę w wysokości 9,50 złotych, we wcześniejszej umowie zlecenia z dnia 1 lipca 2009 roku nie określono stawki wynagrodzenia, a jedynie wpisano „według rachunku”. Oznacza to, że nawet uwzględniając zapisy przedmiotowych umów nie było możliwe przyjęcie - tak jak żąda powód - iż obowiązywała go przez cały sporny okres stawka 9,50 złotych. Ponadto żaden ze świadków, wbrew twierdzeniu apelacji, czy to B. S. czy to K. Ż., a nawet wskazany przez powoda w apelacji J. W., nie potwierdzili, że powód miał przyznana stawkę 9,50 złotych na godzinę. Świadek B. S. nie pamiętał nawet kiedy zawarł własną umowę zlecenia i na jaki okres, świadek K. Ż. wprost wskazał, że „nie pamiętam jaką stawkę godzinową na zlecenie miał powód”, natomiast świadek J. W. podał jedynie jaką on miał wskazaną w umowie zlecenia stawkę i że wynosiła ona 10 złotych na godzinę, ale nie miał wiedzy co do innych osób. Twierdzenia odnośnie ustalenia stawki wynagrodzenia odmiennie od określonej w podpisanej przez powoda umowie o pracę, należy uznać za całkowicie gołosłowne, jako nie poparte żadnymi dowodami. Brak jest jakichkolwiek dowodów obowiązywania stawki wynagrodzenia 9,50 złotych za godzinę pracy - nie została ona określona w pisemnej umowie o pracę, a powód nie przedstawił żadnych dowodów jej obowiązywania na gruncie przedmiotowego stosunku prawnego.

Trzeba zauważyć, że sam powód zeznając w niniejszej sprawie w żadnym momencie nie twierdził, że przez cały sporny okres obowiązywała go taka stawka godzinowa. W swoich zeznaniach na rozprawie w dniu 17 maja 2016 roku podał jedynie, że „stawka była taka, że była umowa o pracę, umowa zlecenie i była podana stawka godzinowa i tak summa-summarum to było wspólne. Było powiedziane **na przykład** 9,50 na godzinę . Jak przepracowałem ilość godzin,

to razy ta stawka 9,50 i takie było wynagrodzenie. Nie zawsze się zgadzało, bo brakowało” (k 200v). Nadto w toku postępowania powód nie zeznał, jakoby miał się umówić ze stroną pozwaną przy zawieraniu umowy czy też w terminie późniejszym, że taka stawka będzie go obowiązywała w ramach zawartej umowy o pracę. Podawał jedynie zasadę, jaka była stosowana przy rozliczaniu godzin pracy.

Powód otrzymywał od pracodawcy przelewy w wysokości uzgodnionej w umowie o pracę, a nie obliczone od stawki 9,50 zł. P. B., w ocenie Sądu Okręgowego, nie wykazał, aby kiedykolwiek kwestionował w stosunku do pracodawcy wysokość otrzymywanego wynagrodzenia z tytułu wykonywania umowy o pracę. Wyższa niż wynikająca z umowy o pracę stawka wynagrodzenia - i tego powód miał pełną świadomość - miała wynikać z przyjęcia fikcji, że nadgodziny będą rozliczone jako praca na zlecenie na rzecz innego podmiotu. Zsumowanie obu przelewów i podzielenie tego wyniku przez liczbę przepracowanych godzin z pewnością dawało stawkę godzinową wyższą niż wynikająca z umowy o pracę. Jednakże z niczego nie wynika twierdzenie apelacji, że zawsze takie działanie matematyczne dawało dochodzoną stawkę 9,50 zł/godź. Sam powód w swoich zeznaniach (k 200v) podał, że nie zawsze to się zgadzało, często było za mało. Nadto profesjonalny pełnomocnik skarżącego przyznał na rozprawie apelacyjnej, że nigdy takiego wyliczenia nie składał, ani z żadnych dowodów zgromadzonych w sprawie takie wyliczenie, które wskazywałoby na dochodzoną stawkę, nie wynika. (k 343 minuty od 2:50 do 3:40). Zatem nie można było oprzeć się jedynie na twierdzeniach wynikających z pism procesowych pełnomocnika powoda, nie popartych żadnymi konkretnymi okolicznościami. W tej sytuacji uznać należy, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji jest w pełni logiczna. Sąd ten prawidłowo nie znalazł podstawy dowodowej do przyjęcia twierdzenia pozwu, że stawka powoda wynosiła konkretnie 9,50 zł za godzinę w spornym okresie.

W tej sytuacji roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ponad zasądzoną kwotę 9.491,17 zł słusznie zostało przez Sąd I instancji oddalone, bowiem z dokonanych ustaleń przez Sąd Rejonowy nie wynika, aby powód miał ustaloną stawkę 9,50 za godzinę pracy.

Mając na uwadze przytoczone rozważania, w ocenie Sądu II instancji, roszczenie skarżącego dotyczące kwoty ponad zasądzoną przez Sąd Rejonowy, tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, jest nieuzasadnione, zaś ustalenia i rozstrzygnięcie dokonane przez Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie nie naruszają norm art. 233 §1 k.p.c.

Reasumując, przyjmując stawkę wynagrodzenia wynikającą z łączącej powoda z pozwaną umowy o pracę i zaliczając na poczet „nadgodzin” kwoty wypłacone z tytułu rzekomej umowy zlecenia, roszczenie powoda o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należy uznać za zaspokojone.

Z tych względów apelacja strony powodowej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Z uwagi na to, że stronę pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powoda P. B. na rzecz pozwanego Agencji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.)

Przewodnicząca: Sędziowie:

E.W.