

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 października 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w sprawie X P 73/17 zasądził od Agencji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz J. N. łącznie kwotę 1.920,68 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od lipca 2013 roku do kwietnia 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia każdego miesiąca, oraz kwotę 360 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pozostałej części oddalił powództwo oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 99 zł tytułem częściowej opłaty sądowej oraz 163,20 zł tytułem częściowego zwrotu wydatków sądowych. Wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.025 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana Agencja (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (której współnikiem jest m.in. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. również zajmuje się działalnością ochroniarską z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa, obsługą gotówkową podmiotów gospodarczych.

Pozwana i spółka (...) współpracowały i współpracują w oparciu o umowę z dnia 1 lipca 2008 roku przy wykonywaniu umów zawartych przez S. (...) w W. przy czynnościach obsługi bankomatów: wymiany kaset, usług serwisowych, wymianach szyfrów.

(...) sp. z o.o. w oparciu o tę umowę zobowiązała się do przekazywania pozwanej zadań z umów zawartych z kontrahentami, na podstawie comiesięcznych załączników do umowy. Pozwana zobowiązała się wykonywać zadania z należytą starannością z wykorzystaniem grupy pracowników własnych, spełniających wymagania do wykonania zadania, a S. (...) zobowiązała się wyposażyć pracowników pozwanej w niezbędne do wykonania zadań środki techniczne i urządzenia. Strony zobowiązały się do zachowania w tajemnicy skali i sposobu realizowania zadań. Za realizację zleczonych czynności pozwana miała otrzymywać kwotę 80 zł za każdą obsługę bankomatu, na podstawie zestawienia ilości bankomatów obsługiwanych przez pracowników pozwanej.

W dniu 1 lipca 2008 roku powód „zawarł” umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na czas nieoznaczony.

Umowa „rozwiązała się” z dniem 4 lipca 2015 roku. Przedmiotem tej umowy było: konwojowanie wartości pieniężnych. Przyjęto w niej, że wynagrodzenie powoda wyniesienie 10 zł netto za godzinę pracy i od 1 zł do 1.050 zł netto miesięcznie płatne do dnia 20-go dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

W dniu 1 września 2005 roku powód „zawarł” umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na czas nieoznaczony, której przedmiotem także było: konwojowanie wartości pieniężnych. Przyjęto w niej, że wynagrodzenie powoda wyniesienie 11 zł netto za godzinę pracy i od 1 zł do 670 zł netto miesięcznie płatne do dnia 20-go dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Umowa ta rozwiązała się w tej samej dacie co umowa o pracę.

Stawki wynagrodzenia za godzinę pracy powód ustalał z kierownikiem.

Warunkiem zatrudnienia w pozwanej było jednoczesne podpisanie umowy zlecenia.

Powód w okresie od dnia 1 czerwca 2006 roku do dnia 30 czerwca 2008 roku był zatrudniony jako konwojent w spółce (...), a od dnia 1 lipca 2008 roku został przejęty przez pozwaną w trybie art. 231 k.p.

Powód od dnia 1 sierpnia 2011 roku podpisał z pozwaną Agencją umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do umowy wprowadzono zapisy, że płaca zasadnicza jest równa wynagrodzeniu minimalnemu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, ryczałt za nadgodziny wynosi 170 zł brutto za miesiąc, ryczałt za godziny nocne wynosi 5 zł brutto za miesiąc.

Powód wykonywał głównie obowiązki kierowcy w konwoju (kierował pojazdem, pomagał konwojentowi), a także obowiązki inkasenta.

W praktyce powód był dowódcą konwoju, inkasentem. Konwojenci nie znali ustaleń umownych pracodawcy z klientami.

Po otrzymaniu umowy o pracę nic nie zmieniło się w organizacji pracy powoda, w zakresie obowiązków, ani w warunkach wynagradzania. Przełożonym przez cały okres świadczenia pracy dla pozwanej i pozostałych spółek z nazwą S. był ten sam kierownik. Przez cały czas (także wcześniej i później) powód otrzymywał za każdą godzinę pracy faktycznej taką samą stawkę wynagrodzenia.

Stosunek pracy nawiązany z pozwaną ustał z dniem 31 sierpnia 2016 roku w wyniku wypowiedzenia umowy przez powoda.

Gdy, pracownik spółki podpisywał umowy zlecenia, a potem umowy o pracę nie zwracał uwagi, czy drugą stroną umowy jest pozwana Agencja czy np. S. (...). Nigdy nie rozróżniał, czy i kiedy, dla której z ww. spółek wykonuje pracę, którą świadczył przy użyciu tych samych składników majątkowych nie należących do powoda.

W chwili rozpoczęcia pracy otrzymywał komplet dokumentów: druk umowy o pracę i zlecenia, które podpisywał. Druki zleceń nie zawierały kwot wynagrodzenia, choć z przełożonymi konwojenci ustalali stawkę.

Powód został poinformowany przez pozwaną o obowiązującej dobowej normie czasu pracy wynoszącej 8 godzin i tygodniowej 40 godzin, przyjętej w miesięcznym okresie rozliczeniowym (przy czym zatrudnionemu w równoważnym czasie pracy czas pracy mógł być przedłużony do 12 h na dobę).

Wynagrodzenie za pracę w pozwanej było płatne raz w miesiącu, do 10 dnia następnego miesiąca w formie przelewów. Pozwana wypłacała powodowi w okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze, minimalne, wpisane do druku umowy o pracę (niezależnie od liczby wszystkich godzin przepracowanych w miesiącu), przypisane normatywnej liczbie godzin w danym miesiącu. Wypłacane kwoty nie zawsze były sobie równe, ponieważ powód w niektórych miesiącach korzystał ze zwolnień lekarskich, urlopów. Wypłaty, oprócz minimalnego wynagrodzenia, zawierały także zryczałtowane dodatki za pracę w nocy i za nadgodziny, w sumie w kwocie 175 zł brutto.

Spółka (...) wypłacała powodowi co miesiąc, przelewami do dnia 15-ego każdego miesiąca, wynagrodzenia w różnych stawkach, wskazując w tytule przelewu za jaki miesiąc oraz numer umowy (przelewy z pozwanej zawierały zapis, że dotyczą wynagrodzenia za etatu za dany miesiąc). W taki sposób (...) sp. z o.o. wypłacała powodowi wynagrodzenie za godziny pracy przekraczające godziny odpowiadające normatywowi godzin, które opłacała już pozwana. W poleceniach przelewów nie wyszczególniano składników wynagrodzenia.

Pod koniec każdego roku wynagrodzenie płacono w jednej części przelewem, a drugą gotówką do ręki w kasie. Zdarzały się potrącenia z wynagrodzenia tytułem różnych kar. Nie wypłacano kwot z umów zlecenia określanych np. jako „od 1 zł do 800 zł”.

Pozostałe osoby świadczące pracę dla pozwanej także miały umowę o pracę oraz szereg jednocześnie trwających zleceń podpisywanych z innymi podmiotami z logo S. w nazwie.

Stawki wynagrodzenia za godzinę pracy ponad normatyw ze „zlecenia” były różne, wahały się od 8,50-9,00 zł netto do 11,00-11,50 zł netto.

Praca powoda w praktyce sprowadzała się do kierowania samochodami konwojującymi wartości pieniężne i do obsługi inkasa. Zazwyczaj zaczynała się w danym dniu około godziny 8:15 i trwała nie raz do 24:00.

W pozwanej opracowywano grafiki, z których wynikały rodzaje tras, bez oznaczenia godzin pracy, obejmowały także weekendy, a praca w dni powszednie była zlecana z dnia na dzień (z uwagi na zmiany obsad konwojów).

Grafiki obejmowały miesiąc, ale zdarzały się takie na 2 tygodnie, bądź kilka dni. Ustalali je kierownik konwojów K. Ż. i koordynator M. K., którzy decydowali w ten sposób o czasie pracy powoda. Zasadniczo pracownicy konwojów otrzymywali dzień wcześniej wieczorem sms-a, na którą godzinę mają stawić się kolejnego dnia. W miesiącu powód przepracowywał w sumie średnio nawet do 270-280 godzin, a zdarzały się miesiące, że i ponad 300 godzin. Niektórzy konwojenci pracowali nawet przez 7 dni w tygodniu, a zależało to od ich możliwości osobistych i rodzinnych.

Z czasem pracowników było co raz mniej, co wydłużało czas trwania dnia pracy dla zatrudnionych, ponieważ wydłużały się trasy (rosła liczba punktów do obsłużenia).

Gdy konwojenci zgłaszali kierownikowi (najpierw K. Ż., a potem P. K.), że są zmęczeni taką organizacją czasu pracy, to kierownik odpowiadał, że „jak im się nie podoba to mogą się zwolnić”. Taka praktyka skutecznie eliminowała skargi pracowników. Z tej też przyczyny powód nie domagał się wypłaty dodatków za nadgodziny w czasie zatrudnienia w pozwanej.

K. Ż. jak i P. K. – kierownicy konwojów także mieli zawarte jednocześnie różne umowy: o pracę z pozwaną i zlecenia z podmiotami z logo S. w nazwie.

Także inni wykonujący pracę w konwojach mieli ukształtowane warunki pracy i wynagradzania w taki sam sposób jak powód. Także zmuszeni byli podpisywać dwie umowy: o pracę i zlecenia oraz świadczyć pracę w podobnym wymiarze, bez wiedzy czy i dla którego podmiotu z (...) w nazwie świadczą pracę.

W każdym miesiącu za każdą godzinę pracy wykonanej w miesiącu poprzednim powód (tak, jak pozostali świadczący pracę dla pozwanej) otrzymywał wynagrodzenie w formie dwóch przelewów – od pozwanej – do 10 każdego miesiąca, a z S. (...) – do 15-tego dnia każdego miesiąca.

Z pozwanej przelewano do 10 tego dnia miesiąca stawkę netto odpowiadającą najniższemu wynagrodzeniu za pracę.

Stawki wynagrodzenia przelewane w poszczególnych miesiącach przez S. (...) były bardzo różne, ale zawsze odpowiadały ilorazowi przepracowanych godzin oraz stawki godzinowej ustalonej dla powoda.

Za każdą godzinę pracy w danym miesiącu powód otrzymał od pozwanej podstawowe wynagrodzenie, a z S. (...) wynagrodzenie za każdą godzinę pracy ponad normatywny czas pracy, z tym że bez dodatków za godziny nadliczbowe i za pracę w nocy (poza umownymi ryczałtami z tych tytułów).

Od godzin rozpisywanych na tzw. zlecenia, wynagrodzenie płacone w rzeczywistości stanowiło iloraz stawki godzinowej i liczby godzin przepracowanych w miesiącu.

Stawki wynagrodzenia powoda za godzinę pracy były różne, zmieniały się, stopniowo rosły w różnym czasie do różnych dla poszczególnych osób, ale często nie znajdowało to odzwierciedlenia na piśmie.

Niektórzy konwojenci mieli stawkę 10,50 zł - 11,00 zł netto za godzinę pracy, a inni 8,50 zł netto, 9 zł, 10 zł albo nawet 11,50 zł. Konwojenci nie znali stawek innych osób, ponieważ były utajniane. Wynagrodzenia wzrastały stopniowo i w różnym czasie dla różnych osób.

Pracującym w nocy (22-6 rano) za pracę w porze nocnej przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z kwoty minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej (§7 punkt 1 regulaminu).

Konwojenci nie mogli dowolnie kształtować swojego czasu pracy, np. nie przyjść do pracy czy skrócić sobie dzień pracy. Czas ich pracy sztywno określał przesyłany poprzedniego dnia sms przełożonego oraz zadania objęte kartami zadań (drogowymi), na których nie wyróżniano czynności dla konkretnej spółki czy na podstawie umowy o pracę bądź zlecenia.

W okresie objętym sporem powód, jak i inni pracownicy konwojów, prowadzili karty zadań (drogowe), zawierające ilość przejechanych w danym dniu kilometrów, godzinę i ilość tankowanego paliwa, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Pracownicy na swój użytek kserowali (fotografowali) te karty, także dlatego że nie zawsze wypłaty były zgodne z ich wyliczeniami. Potrącano z wypłat np. pewne kwoty za tzw. przepały paliwa. Nie było to akceptowane, wobec tego dysponowali niewieloma fotokopiami. Natomiast, najczęściej zapisywali ww. dane z kart. Czynił to także powód w osobistych notatkach (przy datach zapisywał godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy, aby ustalić liczbę godzin pracy w miesiącu, dni wykorzystanego urlopu, dni wolne, a co za tym idzie wysokość należnego za dany miesiąc wynagrodzenia).

Z reguły konwoje liczyły 2-3 osoby i zależały od rodzaju trasy, ilości obsługiwanych punktów – placówek. Na kartach drogowych (kartach zadań) wpisywano obsadę konwoju, godziny pracy. Obsługiwane placówki nie były zindywidualizowane poprzez przypisanie do konkretnego zleceniobiorcy czy zleceniodawcy usługi (spółek zajmujących się konwojowaniem i obsługą bankomatów), choć wszyscy klienci nawiązali umowy z S. (...), a pozwana jedynie świadczyła usługi dla (...) w ramach umowy współpracy i przy wykorzystaniu własnych pracowników.

Sąd ustalił, iż w okresie spornym pracownicy konwojów, wpisywali fakt pobrania broni i jej zdanie w książce „wydania – przyjęcia broni i amunicji” (wpisywali datę i godzinę pobrania oraz zdania broni oraz amunicji). Nie wiedzieli czy broń była przypisana do którejś ze spółek: pozwanej bądź innych podmiotów z logo (...) w nazwie. Pracownicy nie wiedzieli, czy pobierają broń w związku z pracą dla pozwanej czy pracą dla innej ze spółek z logo (...) w nazwie. Nie mieli możliwości kserowania ww. książki z uwagi na zakaz kopiowania. Czasami udawało im się wykonać fotokopie niektórych kart książki, która była jedna (wpisywali się do jednej książki). Szafa z bronią również była jedna.

Powód, tak jak i inni pracownicy konwojów, zawsze rozpoczynał pracę w Ł. przy ul. (...). Najpierw badano stan trzeźwości, co notowano w książce służby, a potem konwojenci pobierali broń, także ze stosownymi wpisami w książce pobrania broni. Przez cały czas pracy powód nosił ten sam mundur.

Praca w porze nocnej przypadała na czas od godziny 22:00 do godziny 6:00.

Regulamin pracy i wynagradzania pozwanej przewidywał dodatki do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wg zasad kodeksowych oraz przyjmował, że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia tego dodatku, obejmuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową bądź miesięczną. Takie wynagrodzenie mogło być zastąpione ryczałtem, odpowiadającym przewidywanemu wymiarowi czasu pracy w nadgodzinach.

Powód (tak, jak i inni z konwojów) praktycznie nie wiedział, czy i kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, a także dla której ze spółek, ponieważ niczym nie różniły się, nie były rozróżniane w grafikach. Wobec tego uważał, że jednocześnie wykonuje obowiązki z obu rodzajów umów, zwłaszcza że w żadnym zakresie nie różniła się organizacja jego pracy. Powód nigdy nie wiedział, czy akurat wykonuje obowiązki dla pozwanej, czy dla S. (...), czy też może dla innego jeszcze podmiotu z nazwą (...). Przełożony powoda, każdorazowy kierownik, pracował dla pozwanej, jak i dla pozostałych spółek (...). Zawsze wydawał powodowi polecenia, nie tłumacząc dla którego podmiotu miały być wykonywane. Nie posiadał zresztą wiedzy w tym zakresie.

Pracownicy pozwanej spółki nie orientowali się, dla którego podmiotu z logo (...) w nazwie w rzeczywistości świadczą pracę. Uważali, że w istocie funkcjonuje jeden podmiot jako grupa (...) także z uwagi na rodzaj oznaczeń na samochodach, mundurach, składnikach majątku.

Zawsze po przyjeździe do pracy powód pobierał broń i wpisywał to do książki pobrania broni znajdującej się w budynku przy ul. (...) w Ł.. Broń zdawał po zakończeniu pracy, w tym samym miejscu, co także opisywał w książce.

Powód (tak, jak i pozostali pracujący w konwojach) przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, miał ten sam identyfikator, wypisywał pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniał również samochodu, którym dojeżdżał na konwoje i obsługę bankomatów. Wszystkie ww. przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...).

Przez cały okres danej służby ta sama osoba zlecała pracę. Zawsze był to kierownik: K. Ż. (lub P. K.). Nie można było rozdzielić czynności, które powód wykonywał na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia, ponieważ niczym nie różniły się. Zakres obowiązków dla obu podmiotów ( Agencji i (...)) przenikał się, ponieważ w praktyce obie spółki zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony i konwojowania wartości pieniężnych oraz obsługi bankomatów.

Na polecenie przełożonego powód nieraz zastępował nieobecnych kolegów.

Patrolujący zapisywali sobie czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdym dniu. Po zakończeniu miesiąca obliczali, ile godzin przepracowali i sprawdzali, czy wynagrodzenie jakie w sumie otrzymali w formie przelewów z pozwanej i z pozostałych podmiotów z S. w nazwie odpowiadało wysokości wynagrodzenia z Agencji - ilości godzin pracy i stawki godzinowej, także z pozostałych podmiotów. W tym celu mnożyli ustaloną godzinową stawkę wynagrodzenia razy ilość wypracowanych godzin i otrzymywali wynik, który winien odpowiadać sumie kwot przelewów z pozwanej i pozostałych podmiotów S. z tzw. zleceń.

Powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia traktowano jako podstawę do rozliczania godzin nadliczbowych. Każdy z konwojentów (inkasentów) otrzymywał do podpisania umowy zlecenia i umowy o pracę. Jeżeli był zatrudniony w innym podmiocie i konwojowanie było dodatkowym źródłem utrzymania, dopuszczano możliwość zawierania wyłącznie umów zlecenia na takie czynności. Nie było możliwości zawierania umowy o pracę bez jednoczesnego zawarcia umowy zlecenia.

Zasady zatrudnienia powód ustalał z kierownikiem K. Ż., który nie precyzował, z którą firmą (...) powód nawiązuje stosunek pracy czy zlecenie. Powód nie miał możliwości zapoznania się z treścią żadnej z umów przed jej podpisaniem, ponieważ do oddziału przysyłano gotowe ich druki z wpisanymi już warunkami pracy, podpisane przez daną Spółkę (...). W oddziale przekazywano je konwojentom.

W okresie objętym sporem powód pracował w godzinach nadliczbowych i w nocy. Wynagrodzenie bez dodatków za nadgodziny oraz za pracę w nocy (poza ryczałtami w kwocie w sumie 175 zł brutto miesięcznie) wypłaciła pozwana oraz spółka (...), z którymi powód podpisywał także umowy nazwane „zleceniami”.

Pozwana, ani pozostałe podmioty nie wypłaciły powodowi pełnych kwot dodatków za pracę w godzinach nocnych (poza ryczałtami) w kwotach i stawkach objętych wyliczeniami biegłego d.s. rachunkowości (w okolicznościach sprawy wg właściwego wariantu II opinii biegłego, (to jest na podstawie dokumentacji źródłowej dotyczącej czasu pracy - książki broni i amunicji, kart drogowych, w przypadku braku zapisów – notatki powoda – z zastrzeżeniem, że ilość przepracowanych godzin wskazanych w zapiskach powoda stanowi wartość graniczną dla rozmiaru czasu przepracowanego w danych dniach i miesiącach) – naliczenia dokonane na podstawie: liczby godzin pracy wskazanej w pozwie – w oparciu o stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy naliczoną od wynagrodzenia przyjętego w umowie o pracę oraz po odliczeniu kwot wynagrodzenia wypłaconych przez pozwaną i S. (...).

Sąd ustalił, iż wg powyższych wyliczeń powód winien mieć jeszcze dopłacone kwoty objęte sentencją wyroku (nieprzekraczające wyliczonych przez powoda) tytułem dodatku za pracę w nocy (po uprzednim odliczeniu od nich ryczałtów w kwotach po 5 zł miesięcznie i po odliczeniu kwot wypłaconych przez pozwaną oraz pozostałe podmioty – na podstawie umów o pracę i „umów zlecenia”).

Analiza czasu pracy i wypłaconych kwot wskazała, że powodowi nadpłacono w sumie za lata 2013-2015 wynagrodzenia z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych.

Tytułem dodatku za pracę w nocy powodowi winny być dopłacone jeszcze kwoty wskazane w sentencji wyroku, objęte żądaniem od początku sporu (od kwot brutto należnych w danym miesiącu należało jednak w pierwszej kolejności odliczyć, co miesiąc kwotę 5 zł ryczałtu wypłacanego w ramach kwot wynagrodzenia przelewanych przez pozwaną). Dokonane wyliczenia skutkowały oceną, że pozostały do dopłaty niewielkie kwoty rzędu niejednokrotnie kilku złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Sąd ustalił, iż w kadrach odnotowywano w systemie nieobecności powoda spowodowane urlopami wypoczynkowymi, okolicznościowymi, opieką nad członkiem rodziny.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.025 zł.

W dniu 4 sierpnia 2016r powód wystąpił przeciwko pozwanej oraz (...) sp. z o.o. z wezwaniem do zawarcia ugody na kwotę 49.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych (wskazał, że wielokrotnie pracował po 16 godzin na dobę i więcej, świadczył więc stale pracę w nocy).

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, iż roszczenie powoda było zasadne jedynie w nieznacznej części, to jest w zakresie żądania wyrównania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (które nie uległy przedawnieniu, ponieważ objęto je wezwaniem do próby ugodowej z dnia 4 sierpnia 2016 roku) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w kształcie przedstawionym w wyroku. W pozostałym zakresie powództwo zasługiwało na oddaleniu.

Sąd wskazał, iż strona powodowa pod koniec sporu rozszerzyła żądanie do wynagrodzenia tytułem dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, precyzując powództwo zgodnie z własnymi wyliczeniami (niezależnie od wariantów opinii biegłego, którego wyliczeń domagała się w sporze i żądania konsekwentnie podtrzymywała). Pozwana nieskutecznie podniosła w tym zakresie zarzut przedawnienia co do kwot wykraczających poza objęte pozwem (obejmował dodatki do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w nocy). Przedawnienie biegło bowiem dalej na nowo, po jego przerwaniu przez próbę zawarcia ugody sądowej w sierpniu 2016 roku. W dniu 4 sierpnia 2016 roku, gdy wpłynął wniosek w ww. zakresie, przedawnione były wyłącznie świadczenia wymagalne na dzień 11 lipca 2016 roku, to jest od czerwca 2013 roku wstecz. Uwzględnieniu mogły więc podlegać kwoty dodatków za pracę w nocy dopiero od lipca 2013 roku, wymagalne w dniu 11 sierpnia 2013 roku, a nieprzedawnione w dniu 5 sierpnia 2016 roku, co do których bieg przedawnienia rozpoczął się na nowo w dniu 30 września 2016 roku, gdy w sprawie nie doszło do zawarcia ugody.

Żadna z kwot objętych wyrokiem nie przekraczała roszczeń sprecyzowanych w pozwie.

Za miesiące objęte sporem biegły ds. rachunkowości wyliczył nadpłaty (kwoty wypłacone powodowi przekraczały kwoty należne za ilość wypracowanych godzin). Za takie miesiące powództwo podlegało oddaleniu. Wynagrodzenie za każdą godzinę pracy, także w nadgodzinach, wypłacano powodowi na bieżąco. Jak wykazały wyliczenia, wypłaty przekraczały podstawowe wynagrodzenie.

Sąd wskazał, iż świadkowie nie posiadali pewnej i niewątpliwej wiedzy na temat zarobków powoda. Stawka podawana przez powoda nie mogła także być jednakowa w całym okresie spornym, bowiem zeznania świadków wskazywały, że stawki te w miarę upływu czasu zmieniały się, były różne dla różnych osób i w różnych okresach, nie znajdowały odzwierciedlenia na piśmie. Wiedzę taką Sąd posiada także w związku z szeregiem innych, tożsamyh procesów,

w których ustalano takie same okoliczności faktyczne. Ww. okoliczności wyłączały więc przyjęcie stawki netto proponowanej przez powoda (czy to 10 zł czy 11 zł) za cały sporny okres, tym bardziej, że w ogóle żaden z dowodów nie potwierdził, aby taka stawka była wypłacana powodowi w konkretnych okresach. Odosobnione twierdzenia powoda nie mogły więc samodzielnie stanowić podstawy rozstrzygnięcia w sprawie.

Analizując roszczenie o wypłatę dodatków za godziny nadliczbowe roszczenie zasługiwało na uwzględnienie w ograniczonym zakresie.

Wbrew żądaniu powoda analiza materiału dowodowego nie pozwalała na zasądzenie kwot wyliczonych przez biegłego w innym wariantcie niż II opinii.

Powód, jak twierdził, zapisywał przepracowane dni i godziny, na takiej też podstawie, opierając się o notatki, ustalał wymiar przepracowanych godzin. W tej sytuacji nieuzasadnione byłoby zasądzanie roszczenia obejmującego wyższą znacząco liczbę godzin niż twierdził powód, a także wykraczających poza dane wynikające z zapisów kartach zadań. Wyliczenia dokonywane szacunkowo, na podstawie założeń zawsze mogą być dotknięte błędem. W tym przypadku wyliczeń należało więc dokonywać z korektą do liczby godzin wskazywanej przez powoda, a jednocześnie potwierdzonej zapisami w ww. kartach. W przypadku różnic przyjmowano za biegłym dane wynikające z notatek powoda. Strona powodowa nie kwestionowała wyliczeń biegłego ani zasadności przyjmowania tych zapisów. Mając na uwadze powyższe, na rzecz powoda zasądzano kwoty wyliczone wg wariantu II opinii biegłego, z korektami wskazanymi powyżej.

Brak wiarygodnej ewidencji czasu pracy skutkowało koniecznością szacunkowego określenia kwoty zasądzanej, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art.322 k.p.c. Pozwana nie przedstawiała kart drogowych, grafików, wiarygodnej ewidencji czasu pracy.

Mając na uwadze fakt wypłacania w czasie pracy wynagrodzenia podstawowego na bieżąco i możliwość zawyżenia w wyliczeniach czasu pracy na podstawie twierdzeń powoda nie popartych dokumentami (liczonego szacunkowo wobec nieprzedstawienia wiarygodnych dowodów przez stronę pozwaną) kwota objęta wyrokiem z odsetkami od poszczególnych kwot składających się na nią, była właściwa i stanowiła zaspokojenie roszczeń powoda.

Sąd wskazał, iż art.322 k.p.c. nie wymaga precyzyjnego matematycznego wyliczenia kwot zasądzanych, bowiem z założenia wyliczenia są szacunkowe i opierają się na możliwie najdokładniejszej ocenie i założeniach. W sprawie wyliczeń dokonano przy tym w możliwie najpełniejszy sposób, tak aby wyważyć interesy stron i przy szacowaniu kwot należnych nie doprowadzić do nadmiernego pokrzywdzenia czy uprzywilejowania którejś ze stron procesu. Opierano się przy tym na opinii biegłego d.s. rachunkowości, który wyliczał w oparciu o założenia Sądu, także przyjmując uproszczenia i założenia (gdym zabrakło dowodów z dokumentów).

Powód wykazał, że w spornym okresie świadczył na rzecz pozwanej pracę w rozmiarze znacznie wykraczającym poza nominalny czas pracy dla zatrudnionego na pełnym etacie na umowie o pracę. Fakt takiej pracy w ilości godzin szacunkowo przedstawionej w wariantcie II opinii (możliwie najpełniej wyliczonej, także opartej o notatki powoda) został stosownie zrekompensowany kwotami wypłaconymi, a obecnie wskazanymi w wyroku, w zakresie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych.

Strona pozwana nie wykazała natomiast, aby praca ta była wykonywana na rzecz innego podmiotu i w jakim rozmiarze. Jedynie słusznie podniosła konieczność pomniejszenia wypłacanych należności o kwoty przelane w spornym okresie przez S. (...) jako wynagrodzenie za czas pracy, jednak nie zawsze w pełnym zakresie obejmujące stosowne dodatki za pracę w nadgodzinach i w nocy.

Sąd Rejonowy rozważył kwestię istnienia obok umów o pracę podpisanych przez pozwaną, umowy zlecenia „zawartej” z S. (...).

Zgodnie z art.22§1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§11 k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§12 k.p.).

Tymczasem w czasie pracy stanowiącym nadgodziny, rozliczanym w ramach tzw. zlecenia, do takiej sytuacji doszło. Powód na zlecenie świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych (zleciowych) nie różniły się od pracy w podstawowym czasie pracy. Powód w obu przypadkach świadczył pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, pracą kierował w ostatnim czasie kierownik K. Ż. bądź P. K. w ramach stałej organizacji pracy, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę, powód otrzymywał wynagrodzenie za staranne świadczenie pracy, a nie za jej rezultat, przy wykorzystaniu składników majątkowych pozwanego pracodawcy.

Wprawdzie zawarł ze „zleceniodawcami” umowy nazwane zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia i w istocie stanowiła stosunek pracy realizowany na rzecz pozwanej.

Przepis art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1.

Sąd wskazał, iż analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art.58§1 k.c. Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (§2 art.58 k.c.). Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (§3 art.58 k.c.). Przepis art.58 k.c. odczytany a contrario może służyć także za formalną podstawę swobody czynności prawnych, wyznaczając granice tej swobody. Nieważność, o której mowa w art.58§1 k.c., jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Nieważność czynności prawnej jest skutkiem powszechnym, tzn. działającym wobec wszystkich (erga omnes). Oznacza to, że każdy, kto ma w tym interes prawny, może się na nią powołać, jak również dochodzić ustalenia nieważności czynności prawnej na drodze sądowej (art.189 k.p.c.). Ponadto stan bezwzględnej nieważności czynności prawnej jest brany pod uwagę z urzędu przez organy stosujące prawo (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1984 roku, III CRN 183/84, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku). Przyczyną nieważności czynności prawnej, wskazaną w art.58§1 k.c., jest sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, zarówno kodeksu cywilnego, jak i ustaw szczególnych. Polega to na tym, że indywidualne i konkretne postępowanie, wynikające z czynności prawnej, koliduje z generalną i abstrakcyjną normą, wynikającą z ustawy, przez to że nie respektuje zakazu ustawowego, nie zawiera treści lub innych warunków objętych nakazem normy prawnej, jego cel jest sprzeczny z tą normą, treść czynności sprzeciwia się naturze stosunku prawnego lub ma na celu obejście nakazu lub zakazu przewidzianego normą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 roku, I CSK 261/10, Lex nr 784986)

Sąd wskazał, iż ww. przepis na równi z czynnościami prawnymi sprzecznymi z ustawą traktuje czynności prawne mające na celu obejście ustawy (dokonane in fraudem legis). Przez czynność dokonaną in fraudem legis rozumie się taką czynność, która wprawdzie nie jest objęta zakazem prawnym, ale zostaje przedsięwzięta dla osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Z punktu widzenia formalnego umowa taka ma cechy niesprzeciwiające się ustawie, gdyż jej treść nie zawiera elementów wprost zabronionych przez prawo. Natomiast faktycznie (w znaczeniu materialnym) czynność taka służy realizacji celu zabronionego przez ustawę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2004 roku, II CK 34/03). Ustalenie, że umowa zmierza do obejścia prawa, wymaga poczynienia konkretnych



ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, a także wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych stosunku prawnego.

Umowy zlecenia przekazano powodowi do podpisu, aby uniknąć konieczności zwiększenia zatrudnienia w pozwanej bądź wynagradzania m.in. powoda za godziny nadliczbowe, aby zaspokoić potrzeby pracodawcy w zakresie konwojowania wartości pieniężnych i ogólnej obsługi bankomatów. Celem zawarcia umowy zlecenia było uniknięcie większych obciążeń publicznoprawnych związanych z dodatkowym zatrudnieniem bądź koniecznością wypłacania oskładkowanych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe. Fakty takie ustalano już wiele razy w innych procesach przeciwko tej samej pozwanej spółce o tożsame roszczenia, a wynikały z zeznań kierownika powoda (XI P 396/13, XI P 572/13, XI P 892/13 tutejszego Sądu). Celem, dla którego czynność prawna może być uznana za nieważną, jest taki skutek, który nie jest objęty treścią czynności prawnej, ale który czynność tę pozwala osiągnąć i który jest wiadomy stronom czynności oraz objęty ich zamiarem (a przynajmniej zamiarem jednej z nich), pomimo iż prawo zakazuje jego realizacji. Sąd wskazał, iż w judykaturze sformułowano pogląd, że o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 roku, II UK 34/10, Lex nr 619639). Ponadto ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art.83§1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 roku, II PK 163/05). Według art.58§2 k.c. nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Tymczasem pozwana wbrew zasadom, wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powoda poszukującego pracy zamierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług z najmniejszym możliwym kosztem działalności. Nie bacząc na szkodę powoda, który pracował w czasie wielokrotnie przekraczającym dopuszczalne normy. W tym celu pozostałe spółki z logo S. w nazwie w ramach szeroko rozumianej współpracy finansowej z pozwaną „zawarły” z powodem umowy zlecenia, aby w ich ramach „rozpisywać” godziny pracy powoda wypracowane ponad normy czasu pracy dla zatrudnionego w ramach stosunku pracy.

Sąd wskazał również, iż przez zasady współżycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne (ocenne), a nie tetyczne (prawne). Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.). Każda ze stron umowy powinna powstrzymać się od wszelkich zachowań, które świadczą o braku respektu dla interesów partnera lub wywołują uszczerbek w tych interesach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2010 roku, IV CSK 555/09, Lex nr 885035). Sprzeczność czynności prawnej z ustawą jest wystarczającą przesłanką do uznania jej nieważności, bowiem czynność sprzeczna z prawem nie może być zgodna z zasadami współżycia społecznego. Pomimo iż art.58§2 k.c. *expressis verbis* tego nie stanowi, zgodnie przyjmuje się, że nie tylko sprzeczność treści, lecz także sprzeczność celu czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego powodują nieważność czynności prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1989 roku, I CR 137/89, Lex nr 8957). W świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań. Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy – patrz art.18§1 i 2 k.p. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku III AUr 865/94). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku II UKN 523/99). Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony umowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2009 roku, III PK 44/09, Lex nr 578142). W sprawie do takiej właśnie sytuacji doszło. Pozwana ukrywała nadgodziny poprzez uzupełniające umowę o pracę umowy nazywane „zleceniami”.

W sprawie doszło więc do pozornego zawarcia umowy zlecenia (kilku) dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę, W rozumieniu przepisu art.58 k.c. – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 roku II UK 34/10, Lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

Sposób wykonywania łączących powoda: umów o pracę z pozwaną sprawiał, że od chwili zawarcia stosunku pracy wykonywanie umów zlecenia z pozostałymi spółkami nie było wypełnione jakkolwiek treścią. W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 roku w sprawie II PK 50/13 (Lex nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana, co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post – dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia, nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 roku, II PK 50/13 Lex (...)). Sąd wskazał, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. W związku z zawarciem umowy o pracę z pozwaną kolejno zawierane umowy zlecenia przestały być wypełnione jakkolwiek treścią, a kwestia nawet wcześniejszego ich zawarcia – przed zawarciem umowy o pracę – nie zmienia oceny tej sytuacji. Zlecenia istniały tylko formalnie, jedynie celem uzupełnienia umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zawierane przed początkiem umowy wskazanym na dokumencie umowy o pracę stanowiły obejście przepisów prawa pracy i w istocie zmierzały do ukrycia stosunku pracy, także w celu uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych.

W tych okolicznościach o faktycznym wykonywaniu umowy zlecenia nie może świadczyć, tylko i wyłącznie, fakt jej wcześniejszego „zawarcia” przed nawiązaniem danej umowy o pracę, a nawet stosunku pracy w ogóle. Zwłaszcza, że taka umowa nie była wypełniona własną treścią.

Zawieranie w pierwszej kolejności umowy zlecenia, a dopiero następnie, po upływie 2-3 miesięcy, umowy o pracę, np. z pozwaną, było przyjętą w relacjach wewnętrznych i ustaloną praktyką, weryfikowania przyszłych pracowników. Wynika to także z ustaleń dokonanych w szeregu innych spraw o tożsamym przedmiocie sporu. Umowa zlecenia miała służyć sprawdzeniu umiejętności konkretnego pracownika, a od wyników jego pracy zależało zatrudnienie na umowę o pracę u pozwanego.

Zgodnie z dyspozycją art.65§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z §2 wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 roku, II CKN 379/98; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2003 roku, V CK 9/02, Lex nr 146432). Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada omnia sunt interpretanda, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. Sąd Najwyższy niejednokrotnie zajmował stanowisko, nieprzyznające brzmieniu umowy tak zdecydowanie przesądzającego znaczenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 czerwca 1999 roku (II CKN 379/98), stwierdzono, że art.65§2 w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zdaniem sądu, zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględnić dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 roku (II CKN 351/00), w którym stwierdził, że art.65 k.c. nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której „właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych. Zakres zastosowania art. 65 § 1 k.c. jest szeroki, odnosi się on do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych, a więc do oświadczeń woli składających się na jednostronne i dwustronne czynności prawne, uchwały itp. Natomiast przepis art.65§2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Jednakże judykatura i doktryna zgodnie przyjmują, że zawarte w tym przepisie dyrektywy wykładni, w szczególności reguła, aby przy wykładni oświadczeń woli nie opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz by uwzględniać także zamiar stron oraz cel czynności prawnej, może być odnoszona nie tylko do umów, lecz także do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95). O tym, czy faktycznie konkretna umowa jest realizowana, przesądza całokształt okoliczności konkretnego przypadku. Przyjęcie zaś tezy odmiennej pozwalałoby na ominięcie przepisów prawa o pracy w godzinach nadliczbowych i uniknięcie płacenia wynagrodzenia z tego tytułu, poprzez jedynie wcześniejsze – chociażby o kilka dni – zawieranie umowy zlecenia z innym podmiotem. Nie jest możliwe akceptowanie takiego stanowiska, a konieczne jest badanie faktycznego zamiaru stron oraz zamiaru, jakim kierowały się obydwa podmioty prawne, w momencie podejmowania decyzji o wcześniejszym zawieraniu umów zlecenia. Uzależnienie wypłaty świadczeń za nadgodziny przez pracodawcę tylko od tego, czy z podmiotem trzecim zawarto formalną umowę zlecenia dotyczącą wykonywania de facto obowiązków pracowniczych poza podstawowym czasem pracy, przed czy po zawarciu umowy o pracę, traktować należy jak nadużycie godzące w podstawowe prawa pracownicze.

Powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda, był zawsze kierownik konwojów – zawsze ta sama osoba w całym okresie pracy i to on układał wiążące powoda listy tras – karty zadań i wydawał mu polecenia (także podczas kolejnych służb pełnionych bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej służby). W grafikach nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, miał ten sam identyfikator, wypisywał pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniał również samochodu, którym dojeżdżał na patrole. Wszystkie przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Zakres obowiązków dla wszystkich podmiotów z nazwą S. mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług. Po zakończeniu służby konwojujący wpisywali zdanie broni. Poza tym nic nie zmieniło się w organizacji ich pracy.

Do przypisywania godzin pracy powoda na rzecz „zleceniodawców” dochodziło dopiero wtedy, gdy ich ilość przekraczała normalny czas pracy i dokonywano tego tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym ustalenie, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu, to jest swojego pracodawcy, było uzasadnione. Pracę świadczył dla jednego podmiotu, a wynagrodzenie spełniały w częściach spółki omówione w ustaleniach.

Sąd wskazał, iż we współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95; wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2002 roku, V CKN 679/00) art.65 k.c. rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób. W dwóch przypadkach do konfliktu pomiędzy dążeniem do urzeczywistnienia rzeczywistej woli osoby składającej oświadczenie a potrzebą ochrony zaufania innych osób w ogóle nie dochodzi. M.in. konflikt ten nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65§2 k.c. (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, iż organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony. Stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych. Nie ma przy tym zastosowania zasada *clara non sunt* interpretanda rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny. Wykładni podlega każde oświadczenie woli i nie jest wykluczone (w świetle art.65§2 k.c.) ustalenie innego znaczenia niż to, które wynikałoby z powszechnych reguł znaczeniowych, jeżeli to inne znaczenie było oświadczeniu nadawane przez obie strony

Konieczność rozstrzygnięcia konfliktu interesów oświadczającego i adresata oświadczenia pojawia się wówczas, gdy adresat oświadczenia woli rozumie je inaczej niż osoba, która je złożyła. Artykuł 65§1 k.c. nakazuje uwzględnić przy wykładni oświadczenia woli okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Prowadzi to do wniosku, że za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się w tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji (oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 roku, II CSK 189/07). Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia, np. sposób wykonywania umowy. Prowadzeniu wszelkich dowodów w celu ustalenia, jak strony rzeczywiście rozumiały pisemne oświadczenie woli nie stoi na przeszkodzie norma art.247 k.p.c. Art. 65 k.c.

dopuszcza taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych. Proces interpretacji umów może się zakończyć ze względu na jej jasny sens dopiero wtedy, gdy treść umowy jest jasna po zastosowaniu kolejnych reguł wykładni (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 roku, III CSK 55/11, Lex nr 1084604). Sformułowanie art.65§2 k.c. wprost zaleca, aby badanie nie ograniczało się do analizy dosłownego brzmienia umowy. Proces interpretacji umowy nie może ograniczać się jedynie do badania jej tekstu i powinien przebiegać wg reguł wykładni kombinowanej, dającej pierwszeństwo ustaleniu znaczenia spornych postanowień umowy wg wzorca subiektywnego. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony rozumiały sporne postanowienia umowy w chwili jej zawarcia, Sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art.65§1 k.c. nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je określając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 roku, I CSK 193/10, Lex nr 784895).

W ocenie Sądu pierwszej instancji niezasadne jest założenie pozwanego, jakoby treść zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę należało rozumieć zgodnie z jej literalnym brzmieniem, bez uwzględniania w procesie interpretacji przesłanek z art.65§1 i 2 kc, ponieważ postanowienia umowy były na tyle zrozumiałe, że nie trzeba było dokonywać ich szczególnej wykładni. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym spójnych zeznań świadków, wskazywała bowiem na fakt, że oprócz wynagrodzenia równego kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynikającego z zapisów umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym pracodawcą, którego wypłata następowała do 10 dnia każdego miesiąca, powód, do 15-tego dnia każdego miesiąca, otrzymywał również wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy pomnożeniem ilości przepracowanych godzin przez stawkę godzinową, a kwotą tego pierwszego przelewu. Wskazywało to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili wolę takiego sposobu określenia wynagrodzenia za pracę. Kodeks pracy nie zastrzega dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności. Dlatego też nie można było wykluczyć, że strony wiązała ważna, choć zawarta z naruszeniem przepisów o formie, umowa o pracę, która określała wynagrodzenie w stawce godzinowej, której wysokości (innej niż wynikająca z podstawy wskazanej w umowie o pracę) powodowi nie udało się wykazać. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wykazał, aby powyższa sytuacja kształtowała się inaczej.

Powód wskazywał na pozorność zawieranych z nim umów zlecenia. Umowy te należało więc także ocenić w świetle art.83 k.c. Istota art.83§1 zd. 1 k.c. zawiera się w wyjaśnieniu, co to znaczy, że oświadczenie jest złożone dla pozorów. Oznacza to najogólniej rzecz biorąc, że jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych, porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach.

Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie. Brak któregośkolwiek z tych elementów, np. brak tego tajnego porozumienia albo ujawnienie na zewnątrz zamiaru wywołania skutków prawnych innych niż objęte treścią oświadczeń woli wyłącza zaistnienie pozorności. Oba akty – pozorna czynność prawna i porozumienie muszą być ze sobą intelektualnie i być czasowo powiązane; jedno zdarzenie musi zawierać w sobie dokonanie czynności prawnej pozornej, jawnej dla osób trzecich, i zawarcie aktu konfidencjonalnego. Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia zawierane przez powoda nie były czynnością pozorną. Zostały zawarte celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę, ale bez porozumienia z powodem, któremu treść takiej umowy narzucono (z naruszeniem zasady swobody umów). Okoliczności sprawy w pełni potwierdziły, że umowy zlecenia nie były nieważne, ale stanowiły uzupełnienie umów o pracę powoda.

Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w

większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art.18 k.p.). Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy i to w granicach ustalonych tymi przepisami (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 roku III APa 24/06). Analogicznie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku, wysuwając tezę, iż świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy – według niezwyfikowanych twierdzeń pracodawcy – nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku III AUr 865/94). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku II UKN 523/99). Mimo że umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, to jednak posiadającym dość znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcą powoda. Obie spółki ściśle współpracują ze sobą, wręcz trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej.

Zawarte przez powoda umowy, nazwane umowami zlecenia, są umowami uzupełniającymi umowę o pracę. Przedmiotem ich jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, tj. pracy polegającej na konwojowaniu. Podkreślenia wymaga, iż w rozpoznawanej sprawie powód, podobnie zresztą jak inni pracownicy (w tym także przesłuchiwani w charakterze świadków) nie byli w stanie odróżnić momentu, w którym w ciągu dnia kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynało w ramach umowy zlecenia. Tym trudniejsze było to do odróżnienia, że czynności wykonywane na podstawie każdej ze wspomnianych umów nie różniły się między sobą niczym. Były to dokładnie te same czynności, wykonywane przy użyciu tych samych narzędzi, samochodów i mundurów. Nadto powód miał tego samego przełożonego, który wydawał polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych. Nadto należy wskazać, iż powód nie miał możliwości zawarcia umowy o pracę tylko z Agencją. Warunkiem zawarcia umowy o pracę było wcześniejsze zawarcie umowy zlecenia z innymi spółkami występującymi w procesie.

W analogicznych sprawach rozpoznawanych przez tutejszy Sąd, Sąd Okręgowy w Łodzi podzielił stanowisko zaprezentowane w niniejszym sporze. Zawarta umowa nazwana umową zlecenia winna być potraktowana jako uzupełniająca umowa o pracę (...). Jej przedmiotem jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, w tym samym miejscu, a co najważniejsze pod tym samym kierownictwem.

Mając wszystko, co zostało powyżej podniesione Sąd Rejonowy, stwierdzając iż czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego (w odpowiednich okresach), doszedł do wniosku, iż powód w związku z tym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów okresach. Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawców” w były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkowało tym, że w każdym okresie rozliczeniowym (jednomiesięcznym) praca powoda wykraczała nie raz poza tygodniowe normy czasu pracy (w zakresie wskazanym w opinii biegłego).

Zgodnie z art.128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art.129§1 k.p.). W myśl art.135§1 k.p. jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w §1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy (§ 2).

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

Wyliczenia dokonane przez biegłego wykazały, że w spornym okresie powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zasadniczą ich część przypisano do wykonywanych na podstawie „zlecenia”. Wyliczenia, jak już wskazano, z braku stosownych dowodów, opierały się na szacowaniu wg twierdzeń powoda i w oparciu o zasady logiki, doświadczenia życiowego.

W myśl art.151§1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art.151<sup>1</sup>§1 i 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w punkcie 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%.

Zgodnie z powyższą regulacją, na rzecz powoda należałoby zasądzić dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w opinii biegłego, z odliczeniem kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawców” jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy opłacanej stawką godzinową, gdyby nie okazało się, że w istocie wskazane wypłaty zaspokoiły roszczenia powoda o wynagrodzenie za nadgodziny i to łącznie z dodatkami.

Ryczałty wypłacane powodowi nie zaspokajały roszczenia za pracę w nocy i niedopuszczalne było zaniechanie wypłaty stosownych dodatków, w sytuacji, gdy kwoty tychże ryczałtów – nawet w przybliżeniu – nie pokrywały ilości godzin nocnych wypracowanych w skali miesiąca w okresach objętych wyrokiem. Dlatego oprócz nich należało zasądzić wyrównanie dodatków, aby zrekompensować czas przepracowany w nocy.

Nawiązując do roszczenia o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych należało wskazać, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 roku Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 (Lex nr 1424850) zajął stanowisko, że: „W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla

niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych – art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpecji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co do zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art.151<sup>4</sup>§1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.”.

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

Powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu co wynika, z dowodów. Jedynie całościowa (więc nie tylko oparta na twierdzeniach pozwanej) ocena zebranego w sprawie materiału, mogła dać pełny obraz stanu faktycznego.

Pozwany nie wykazał też, iż fakt jednolitego umundurowania oraz korzystania z jednego samochodu zarówno podczas wykonywania umowy o pracę jak i umowy zlecenia wskazywał jednoznacznie, iż nie było żadnych różnic w zakresie realizacji tych umów. Przede wszystkim nie zostało wykazane, że narzędzia do pracy nie stanowiły przedmiotu własności pracodawcy. Pozwany nie wykazał ilości godzin przepracowanych przez powoda. Opinia biegłego stanowiąca podstawę do szacunkowych wyliczeń należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych nie była skutecznie podważona przez żadną ze stron, co jest równoznaczne z tym, iż strony zgodziły się z wnioskami z niej płynącymi. Kwota zasądzona na rzecz powoda została wyliczona z zachowaniem wszelkich możliwych mierników staranności, w oparciu o jedyną słuszną metodę możliwą do zastosowania. Wobec braku dowodów umożliwiających ściśle udowodnienie ilości godzin przepracowanych przez powoda w spornym okresie, na zasadzie art.322 k.p.c. przyjęto szacunkowe wyliczenia dokonane na podstawie stawek wypłacanych i zapisów z kart drogowych. Pozwana nie przedstawiła rzetelnej ewidencji czasu pracy ani grafików pracy powoda. Mimo to okazało się, że kwoty wypłacone na rzecz powoda wykraczają poza kwoty należne z tego tytułu.

W wyroku z dnia 17 lutego 2009 roku, w sprawie I PK 160/o8, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że oparcie się na matematycznych wyliczeniach biegłego nie uniemożliwia sądowi zastosowania art.322 k.p.c. po dokonaniu wszechstronnej oceny materiału dowodowego i rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Tym samym możliwe jest zasądzenie kwot w oparciu o posiłkowe stosowanie zasad słusności, przy uwzględnieniu wyliczeń biegłego, ale kwot nawet odbiegających nieco od kwot wyliczonych i tak szacunkowo, przy stosowaniu pewnych założeń. Strona powodowa nie wykazała, dlaczego twierdzenia powoda wynikające z pozwu miałyby być jedynie słusznymi zwłaszcza, że biegły nieco odmienne wyliczył roszczenia, przy uwzględnieniu kart drogowych złożonych przez powoda. W związku z powyższym zasadne stało się zasądzenie kwot wskazanych w wyroku, w oparciu wprawdzie o wyliczenia biegłego, ale przy szacowaniu ilości godzin przepracowanych i kwot należnych, w tym tytułem dodatków za pracę w nocy. Precyzyjne ustalenie ilości godzin przepracowanych w nocy na tzw. zleceniu nie było możliwe wobec braku stosownej ewidencji tych godzin, a kwoty dodatków za pracę w nocy i tak podlegały naliczeniu od minimalnego wynagrodzenia i stanowiły niewielkie kwoty.



W wymienionych w art.322 k.p.c. kategoriach spraw ustawodawca przyjął zatem, że kiedy fakt poniesienia szkody jest bezsporny, a ściśle ustalenie jej wysokości na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości szkody na podstawie własnej oceny „opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy”. W sprawie ściśle określenie rekompensaty nie było możliwe. Wyliczenia opierały się na założeniach wywiedzionych z materiału dowodowego. Zasada miarkowania według art.322 k.p.c. wyjątkowo – zresztą podobnie jak i na gruncie typowych spraw cywilnych – znajduje zastosowanie w rozstrzyganiu sporów pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004 roku, I PK 630/03; z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/00; z dnia 22 listopada 2001 roku, I PKN 691/00).

W myśl art.149§1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 roku, II PK 317/10, LEX nr 1095826). Natomiast w wyroku z dnia 19 lutego 2010 roku (w sprawie II PK 217/09, Lex nr 584743), Sąd Najwyższy wskazał, 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. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy”.

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy – także przy zastosowaniu art.322 k.p.c. – nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art.6 k.c., art.232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.

Sąd powołując się na treść art.233§1 k.p.c. (który stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału) podał, iż Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Lex nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 roku (w sprawie II PK 275/06), stosując art.322 k.p.c. do rozliczeniu wynagrodzenia za czas pracy

nie można pomijać przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnym, dodatku za pracę w dzień wolny i wzrostach podstaw wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz za czas niezdolności do pracy. Zwiększone wynagrodzenie na podstawie art.137§2 k.p. (w granicach przewidzianych w przepisach płacowych) przysługuje pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej w ramach normalnie obowiązującego pracownika czasu pracy. Prawo do dodatku nocnego ma źródło w ustawie i według przyjętego rozwiązania ma charakter powszechny, bez wyłączenia pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu. Dodatek nocny ma uzasadnienie w tym, że praca odbywa się w nocy, a więc w porze, w której z natury fizjologia człowieka wymaga snu. Trudno zatem zgodzić się z argumentacją, że dodatek nocny nie przysługuje skoro czas pracy w porze nocnej powód miał rekompensowany okresem wolnego (wypoczynku) pomiędzy kolejną zmianą. Prawo do dodatku nocnego dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu potwierdza doktryna. Przyjmuje się, że dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje wszystkim pracownikom, bez względu na to, czy pracę w porze nocnej wykonują stale. Nie podziela się zapatrywania (z wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 1975 roku, I PZP 27/75), że gdy pracownik stale pracuje w nocy, to wynagrodzenie zasadnicze uwzględnia pracę nocną.

Mając powyższe na uwadze w oparciu o powołane przepisy Sąd zasądził na rzecz powoda wskazaną w sentencji wyroku kwotę (w rozbiciu na okresy miesięczne) z tytułu dodatku za prac w nocy. Uprzednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawców”.

Strona pozwana podnosiła by w przypadku uznania roszczeń powoda za zasadne na poczet ewentualnych należności tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych na rzecz pozwanej, zgodnie z przepisem art.356§2 k.c., zaliczyć kwoty wypłacone powodowi przez pozostałe spółki (...) jako wynagrodzenie z tzw. zlecenia. Przepis art.356§1 k.c. stanowi, że na dłużniku nie spoczywa obowiązek osobistego świadczenia, poza trzema przypadkami: jeżeli to wynika z treści czynności prawnej, z ustawy albo z właściwości świadczenia. Oznacza to jako zasadę, że wykonawcą świadczenia nie musi być dłużnik, który celem spełnienia świadczenia może posłużyć się innymi podmiotami, jako swoimi pomocnikami, albo też powierzyć wykonanie zobowiązania osobie trzeciej, ponosząc odpowiedzialność za ich działania. Jeżeli dłużnik nie musi świadczyć osobiście, w konsekwencji na wierzycielu ciąży obowiązek przyjęcia świadczenia od innej niż dłużnik osoby, jednak tylko wówczas, gdy działa ona z upoważnienia dłużnika, a co najmniej z jego przyzwoleniem

Natomiast art.356§2 k.c. dotyczy wierzytelności pieniężnych stanowiąc, iż jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika. W sprawie doszło do spełnienia części należności za pracę przez S. (...) (pозwana nie wykazała, czy i w jakiej części praca była świadczona przez powoda dla tych podmiotów, choć podnosiła że podmioty te dokonywały wypłat za godziny pracy wypracowane ponad nominal czas pracy).

W związku z treścią ww. przepisów wypłaty z tzw. zleceń należało odliczyć od wynagrodzenia należnego za czas pracy powoda. Powód został bowiem w części zaspokojony w zakresie podstawowego wynagrodzenia, czego nie kwestionował i przyjął należne za godziny pracy, także nadgodziny, wynagrodzenie. Pozostały do wypłaty dodatki za nadgodziny, objęte sporem i wskazane w sentencji wyroku, których żaden z ww. podmiotów powodowi nie wypłacił. Taki był też cel rozpisywania godzin ponadnormatywnych na tzw. zlecenia, co obniżało koszty pracy, pozwalało uniknąć wypłat stosownych stawek za nadgodziny.

Sąd wskazał, iż powołany przez pozwanego przepis dotyczy obowiązku przyjęcia przez wierzyciela świadczenia pieniężnego spełnionego przez inną osobą niż dłużnik w ramach istniejącego zobowiązania i może stanowić podstawę rozliczenia w toku procesu, albowiem zleceniodawca mogła działać z upoważnienia pozwanej lub za jej przyzwoleniem (nawet, gdy nie była stroną procesu). Kwestia ta była także przedmiotem rozważań przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 marca 2012 roku (II PK 170/11, Lex nr 1211150), który rozważał, czy wynagrodzenie wypłacane przez zleceniodawcę mogło być zaliczone na wynagrodzenie za nadgodziny. Sąd Najwyższy wywiódł, iż skoro nie może być równoległego zlecenia (zatrudnienia) na rzecz innego podmiotu w czasie stosunku pracy, to samo zlecenie może ukrywać (zatrudnienie) dodatkową pracę w ramach podstawowego stosunku, czyli wykonywaną na rzecz pracodawcy i na rzecz innego podmiotu. Ten kto świadczy pracę w stosunku pracy otrzymuje za nią

wynagrodzenie. Zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem. Pozwany podkreślał, iż powód świadczył pracę w ramach umów zlecenia, ale zebrane dowody wskazywały, że była to fikcja. W istocie praca była wykonywana na rzecz pozwanej, która jedynie rozpisywała nadgodziny na tzw. zlecenie z innym podmiotem współpracującym, aby uniknąć dodatkowych obciążeń. Istniała więc causa zapłaty. Wpłaty z tzw. zlecenia mogły więc być zaliczone na dług pozwanego pracodawcy z tytułu nadgodzin, bo w istocie z tego tytułu zostały spełnione (wynagrodzenie za pracę ponad normatywny czas pracy wykonywaną na podstawie stosunku pracy nawiązanego z pozwaną).

Uznanie zasadności roszczeń o wypłatę dodatków za pracę w nocy i w godzinach nadliczbowych powodowało konieczność wyrównania wynagrodzenia w zakresie objętym wyrokiem.

O odsetkach za późnienie od każdego z dochodzonych roszczeń Sąd orzekł na podstawie art.481 k.c. w związku z art.300 k.p. i art.85 k.p., przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. oraz art.100 k.p.c. i art.102 k.p.c. i nałożył na pozwaną obowiązek poniesienia kosztów zastępstwa procesowego powoda w zakresie odpowiednim do wartości przegranej (z ograniczeniem do 8,8 % wygranej powoda z kwoty 1.800 zł stanowiącej minimalną stawkę tj. 158,40 zł x 2, bowiem strona powodowa domagała się także zwrotu kosztów wezwania do ugody) na podstawie §2 punkt 5, §9 ust.1 punkt 2, §15, §19, §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, w brzmieniu obowiązujących w sierpniu i listopadzie 2016 roku. Jako podstawę określenia wartości stawki przyjęto kwotę roszczenia wskazaną w pozwie.

Stosownie do treści art.477<sup>2</sup>§1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) i art.98 nie obciążając nimi powoda, a stroną pozwaną stosownie do wartości przegranej, w zakresie obowiązku zwrotu części opłaty sądowej i wynagrodzenia biegłego sądowego. Zgodnie z art.96 ust.1 punkt 4 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art.35 i 36. Na mocy zaś art.113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Z tym, że obciążenie pracownika może mieć miejsce jedynie w wyjątkowych przypadkach, a taki nie zaszedł w sprawie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda.

Wyrok zaskarżył w części w zakresie jakim Sąd oddalił powództwo do kwot:

- 1) 842,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- 2) 903,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty,
- 3) 981,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,
- 4) 489,67 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,
- 5) 598,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- 6) 947,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,

- 7) 712,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,
- 8) 698,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty,
- 9) 652,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- 10) 453,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty,
- 11) 864,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,
- 12) 508,65 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
- 13) 1.075,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- 14) 1.391,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,
- 15) 1.213,64 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,
- 16) 1.422,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,
- 17) 1.160,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- 18) 1.506,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,
- 19) 630,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,
- 20) 1.016,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- 21) 1.279,79 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2015 roku do dnia zapłaty,
- 22) 1.098,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,
- 23) 1.015,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,
- 24) 832,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty,
- 25) 906,43 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,
- 26) 877,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- 27) 1.085,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 28) 611,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,
- 29) 765,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty,
- 30) 649,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 31) 734,49 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1) naruszenie przepisów postępowania art.233§1 k.p.c. przez sprzeczną zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zeznań świadków M. K. (2), K. Ż. (2), M. K. (3) i wyjaśnień powoda oraz nierozważenie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie co przejawia się:

a) w błędnym ustaleniu, że świadkowie byli zaangażowani w spór z pozwaną i byli żywotnie zainteresowani wsparciem powoda w realizacji roszczeń mimo, że M. K. (2) oraz K. Ż. (2) pozostawali z pozwaną w stosunku pracy i nie pozostają z nią w sporze,

b) dowolnym ustaleniem, że kwoty stawki godzinowej nie potwierdziły zeznania przełożonego (wskazywali różne kwoty wypłacone konwojentom i kierowcom), a druki umów zlecenia wprawdzie opiewały na daną kwotę, ale zawierały także kwoty od 1 zł do 1.000 zł netto, mimo że świadek K. Ż. (2) nie wypowiadał się na temat konkretnych wysokości stawek, wobec czego nie mógł wskazać różnych kwot wypłacanych konwojentom i kierowcom,

c) nieuwzględnienie okoliczności, że z treści zeznań M. K. (2) oraz M. K. (3) wynika, że świadkowie ci, zatrudnieni na podobnych stanowiskach co powód rozliczali się na takich samych zasadach jak opisane przez powoda podczas rozprawy w dniu 14 marca 2017 roku i z zastosowaniem dokładnie tej samej stawki,

d) całkowitym pominięciu przy ocenie złożonych zeznań i wyjaśnień okoliczności, że iloraz wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda za przepracowane godziny oraz liczby godzin daje w każdym miesiącu wynik bardzo zbliżony do kwoty 11 zł,

2) naruszenie przepisów postępowania, to jest art.233§1 k.p.c. i art.235§1 k.p.c. oraz art.228§2 k.p.c. poprzez dokonanie oceny zeznań świadków i wyjaśnień powoda w oparciu o szeroką wiedzę na temat zasad wynagradzania pracowników konwojów w pozwanej w spornym okresie uzyskaną przez Sąd z szeregu innych postępowań toczących się procesów o tożsamym przedmiocie sporu, mimo że Sąd nie zwrócił powodowi uwagi na jakiegokolwiek fakty znane mu urzędowo dotyczące zasad wynagradzania pracowników konwojów w pozwanej w spornym okresie (za wyjątkiem czasu nocnego, co Sąd uczynił na ostatniej rozprawie i który nie stanowił przedmiotu zeznań świadków),

3) naruszenie przepisów postępowania, to jest art.233§1 k.p.c. poprzez dowolne a nie swobodne ustalenie, że „nawet powód nie był w stanie podać w jakim okresie jakie stawki uzyskiwał, a wahały się one od 8 zł do 11,50 zł, rozpiętość była więc znaczna”; ustalenie to pozostaje w opozycji do wyjaśnień powoda „od 2009 roku miałem stawkę 11 zł za godzinę”,

4) naruszenie przepisów postępowania, to jest art.233§1 k.p.c. przez dowolne a nie swobodne ustalenie, że ustalenia co do wysokości stawek, które odbywały się między konwojentami a kierownikiem dotyczyły jedynie stawek wypłacanych za godziny ponadwymiarowe – stwierdzenie to nie znajduje żadnego oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, zaś spójne zeznania świadków przeczą mu,

5) naruszenie przepisów postępowania to jest art.233§1 k.p.c. poprzez dowodne, a nie swobodne ustalenie, że „próba wyliczenia stawki wynagrodzenia na podstawie podzielenia wypłat przez ilość przepracowanych godzin mogła być obciążona błędem z uwagi na ww. kwoty ze zlecenia do 1.000 zł, które powiększały wynagrodzenie oraz okresowe potrącanie z wynagrodzenia, mimo że

a) wypłacane ze zlecenia wynagrodzenie obejmowało dodatkowo kwoty do 1.000 zł – takiemu ustaleniu przeczą spójne zeznania świadków,

b) Sąd sam stwierdza „nie wypłacano kwot z umów zlecenia określanych jako od 1 do 800 zł”,

6) naruszenie przepisów postępowania to jest art.233§1 k.p.c. poprzez dowodne, a nie swobodne ustalenie, że „poza tym żaden ze świadków nie był w stanie wskazać w jakim okresie, jaką kwotę zarabiał powód, a wiadomo było, że zmieniały się one sukcesywnie (rosły o małe kwoty np. o 30 lub 50 gr). Nawet, więc podanie jakiegóż jednej wartości stawki dla powoda przy braku znajomości okresów, w których zaczęła obowiązywać (przy braku zapisów w tym zakresie) uniemożliwiało wiarygodne ustalenie wysokości zarobków, a pośrednio czasu pracy”, mimo że żaden ze świadków nie zeznał, że stawka godzinna wzrastała jedynie o 30 gr zaś w aktach sprawy brak jest materiałów, które potwierdzają to twierdzenie;

7) naruszenie przepisów postępowania to jest art.233§1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważanie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w konsekwencji błędne ustalenie, że powód nie udowodnił, iż rozliczał się z pozwanym z zastosowaniem stawki 11 zł za każdą godzinę, mimo że z zeznań świadków M. K. (2) oraz M. K. (3) wynika, że w okresie zbliżonym do spornego rozliczali się oni dokładnie w ten sam sposób co opisywany przez powoda i z zastosowaniem stawki 11 zł netto za każdą przepracowaną godzinę, ilaraz wynagrodzenia otrzymanego przez powoda za przepracowane godziny oraz liczby godzin daje w każdym miesiącu wynik bardzo zbliżony do kwoty 11 zł,

8) naruszenie przepisów postępowania to jest art.233§1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważanie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że powód od rozliczał się z pozwanym według stawki wynikającej z wynagrodzenia minimalnego, mimo że

a) Sąd stwierdza, że niezasadne jest założenie pozwanego jakoby treść zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę należało rozumieć zgodnie z jej literalnym brzmieniem – by następnie wybrać wariant wyliczeń biegłego uwzględniający stawkę za godzinę wynikającą z literalnego brzmienia umowy,

b) Sąd stwierdza, że pozwana wbrew zasadom współzycia społecznego, wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powoda poszukującego pracy zmierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług z najmniejszym możliwym kosztem działalności, by następnie wybrać wariant wyliczeń biegłego, prowadzący do wniosku, że pozwana nadpłaciła powodowi w spornym okresie 8.121,58 zł, z doświadczenia wynika, że przedsiębiorca dążący do minimalizacji kosztów nie wypłaca swoim pracownikom w każdym miesiącu wynagrodzenia wyższego niż umówione,

c) w żadnym miesiącu suma wypłaconych na rzecz powoda kwot nie odpowiada metodyce wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia przyjętego przez Sąd,

9) naruszenie przepisów postępowania to jest art.217§1 k.p.c. w zw. z art.227 k.p.c., art.278§1 k.p.c., art.286 k.p.c. przez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, mimo że biegły nie udzielił odpowiedzi na postawione mu przez powoda pytania, zaś okoliczności na które miałby się wypowiedzieć biegły są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy,

10) błędy w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że:

a) powód oczekiwał zasądzenia kwot w oparciu o inny wariant opinii biegłego niż wariant II (w zakresie ustalenia czasu pracy powoda), mimo że powód nigdy nie zgłosił takiego żądania,

b) powód zmienił swoje twierdzenia co do liczby przepracowanych godzin, mimo że powód nigdy nie zmienił twierdzeń w tym zakresie,

c) po wydaniu opinii biegłego powód stwierdził, że rozliczał się z pozwanym wg stawki 11 zł za godzinę netto, mimo że powód złożył takie wyjaśnienie już na pierwszej rozprawie,

a w konsekwencji błędnie przyjęcie, że powód niezadowolony z opinii biegłego całkowicie zmienił swe twierdzenia, tak w zakresie stawki jak i czasu pracy oraz manipulował faktami, mimo że powód wykazywał jedynie, że wyliczenie matematyczne (obok zeznań świadków) pozwala uznać, że powód był wynagradzany według stawki 11 zł netto za każdą godzinę,

11) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że „w odpowiedzi na modyfikację roszczenia, pozwana podtrzymała swoje stanowisko zajmowane od początku procesu oraz podniosła na wypadek niepodzielenia, że najbardziej miarodajne jest rozliczenia czasu pracy i spornego wynagrodzenia wg stawek z umowy o pracę (ustalonych między stronami) oraz odliczenie od otrzymanych wyników kwot wynagrodzeń wypłaconych w tym ze zleceń od S. (...), to jest wg wariantu III opinii biegłego”, mimo że pozwany takie stanowisko przedstawił w piśmie z dnia 12 lipca

2017 roku ustosunkowując się do opinii biegłego, pismo obejmujące rozszerzenie powództwa zostało nadane w dniu 12 lipca 2017 roku, pismo to nie zostało doręczone pozwanemu w dniu 12 lipca 2017 roku, pozwany odniósł się do rozszerzonego powództwa dopiero w piśmie z dnia 1 września 2017 roku, podnosząc jedynie zarzut przedawnienia kwot nieobjętych pozwem.

W świetnie tak sformułowanych zarzutów wniósł o zasądzenie kwot wskazanych w apelacji oraz zasądzenie kosztów procesu przed Sądem I instancji według norm przepisanych a także kosztów poniesionych przez powoda w związku z postępowaniem wywołanym zawezwaniem do próby ugodowej według norm przepisanych.

Wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem II instancji wg norm przepisanych.

Nadto wniósł o rozpoznanie postanowienia Sądu oddaleniu wnioski o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego wydanego na rozprawie z dnia 3 października 2017 roku oraz zmianę tego postanowienia przez dopuszczenie dowodu z opinii biegłych z zakresu rachunkowości, który w pisemnej opinii określi:

a) stawkę godzinową netto w poszczególnych miesiącach rozumianą jako iloraz sumy wynagrodzenia otrzymanego przez powoda w I i II transzy oraz sumy ogółu przepracowanych godzin i godzin płatnego urlopu wypoczynkowego, urlopu na żądanie i urlopu z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem, zakładając, jednak że powód za każdą godzinę płatnego urlopu otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 7,50 zł netto ( $60/8=7,50$ ),

b) wysokości należnego powodowi w poszczególnych miesiącach wynagrodzenia netto z uwzględnieniem dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w nocy przy założeniu, że powód w okresie objętym pozwem w stosunku pracy Agencją (...) sp. z o.o. w W. za wynagrodzenie w wysokości 11 zł netto za godzinę pracy.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***Apelacja jest niezasadna.***

***Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.***

***Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.***

***Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego, to jest art.233§1 k.p.c.***

***Przepis art.233§1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Lex nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Poprawność rozumowania Sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art.328§2 k.p.c.).***

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art.233§1 k.p.c. wymaga zatem 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i odmienną 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 i własny pogląd na sprawę.

Przede wszystkim brak jest podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie powoda z tytułu wykonywania umowy o pracę zawartej z pozwaną Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wynosiło 11 zł netto za godzinę pracy. Wynagrodzenie w tej wysokości nie wynika z umowy o pracę. W umowie o pracę strony określiły wysokość wynagrodzenia na poziomie wynagrodzenia minimalnego, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Nadto powód miał otrzymywać ryczałt za godziny nadliczbowe (170 zł brutto miesięcznie) i ryczałt za pracę w nocy (5 zł za brutto miesięcznie). Jednocześnie z ustaleń Sądu wynika, iż w dniu 30 czerwca 2008 roku powód zawarł umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie której otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 10 zł netto za godzinę pracy oraz od 1 zł do 1.050 zł netto za pracę wg wyceny kwotowej. Umowa została zawarta na czas określony do 4 lipca 2015 roku. Kolejną umowę zlecenia powód zawarł w dniu 1 września 2015 roku. W tej umowie wynagrodzenie za godzinę pracy określono na kwotę 11 zł netto oraz od 1 zł do 670 zł netto za pracę wg wyceny kwotowej.

Sąd prawidłowo ustalił, iż umowy zlecenia stanowiły uzupełnienie umowy o pracę, bowiem na podstawie tych umów powód wykonywał czynności wynikające z umowy o pracę. Nie budzi wątpliwości, iż powód otrzymał wynagrodzenie z umowy zlecenia, za godziny pracy ponad obowiązujący powoda wymiar czasu pracy.

Wynagrodzenie w umowie o pracę zostało określone w stałej kwocie. Wypłacane powodowi wynagrodzenie zarówno przez pozwaną spółkę jak i (...) sp. z o.o. było zmienne i zależne do przepracowanych godzin pracy ponad obowiązujące powoda normy czasu pracy.

Nadto zeznania powoda, iż od 2009 roku miał stawkę 11 zł za godzinę pracy pozostają w sprzeczności z dowodami z dokumentów – zawartą przez powoda umową zlecenia, na podstawie której stawka za godzinę pracy w okresie do 4 lipca 2015 roku wynosiła 10 zł. Powód nie zaprzeczył, że z umowy o pracę wynagrodzenie było równe wynagrodzeniu minimalnemu.

Wbrew twierdzeniom skarżącego nie ma dowodów wskazujących na to, że powód otrzymywał wynagrodzenie za przepracowane godziny w miesiącu wg stawki 11 zł za godzinę, przy czym do kwoty minimalnego wynagrodzenia netto wynagrodzenie wypłacała pozwana, a ponad tę kwotę (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Taka stawka nie wynika z zaprezentowanych w apelacji wyliczeń powoda. Z tych wyliczeń jednoznacznie wynika, iż wynagrodzenie powoda wynosiło od 10 zł do ponad 11 zł za godzinę. Zatem założenie powoda nie ma uzasadnionych podstaw.

Nie jest zasadny zarzut apelacji, że Sąd niezasadnie ustalił, że świadkowie pozostawali w sporze z pozwaną spółką i tym samym mieli interes w tym, aby zeznawać na korzyść powoda. Z zeznań świadka M. K. (3) jednoznacznie wynika, iż pozostawał w sporze z pozwaną o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Z zeznań tego świadka wynika również, iż stawkę 11 zł za godzinę miał od 2011 roku, zaś z zeznań powoda, że stawka ta miała obowiązywać od 2009 roku.



W sporze z pozwaną nie pozostaje świadek M. K. (2), który wskazał, iż stawka wynagrodzenia nie wynikała ani z umowy o pracę ani z umowy zlecenia. W ostatnich 3 latach pracy świadek otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 11 zł za godzinę pracy. Świadek nie ma wiedzy o stawce powoda, poza tym że powód w ten sam sposób rozliczał się z pozwaną. Świadek K. Ż. (2), również nie pozostaje w sporze z pozwaną. Świadek potwierdził, że pracownicy otrzymywali z umowy o pracę wynagrodzenie minimalne a ze zlecenia jest wypłacana różnica. Zatem jego zeznania dotyczą sposobu rozliczania z pozwaną, a nie wysokości stawki.

Z zeznań powoda wynika, iż stawka za godzinę pracy wynosiła od 2009 roku 11 zł za godzinę. Powód zeznał również, iż jak zaczynał pracę to miał 8 zł netto, potem 9 zł netto, 9,50 zł netto i 10 zł netto, przy czym powód nie pamięta w jakim okresie stawi te zmieniały się. Z umowy zlecenia wynika natomiast, że stawka 11 zł za godzinę obowiązywała od 1 września 2015 roku. Ustalenia Sądu Rejonowego co do braku możliwości określenia stawki za godzinę pracy są zatem prawidłowe. Z tych względów wyliczenie stawki wynagrodzenia powoda na podstawie podzielenia wypłat przez liczbę przepracowanych godzin byłoby obarczone błędem, gdyż nie ma pewnych danych co do liczby godzin przepracowanych przez powoda w każdym miesiącu.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na jednoznacznie pewne ustalenie w jakim okresie powód otrzymywał wynagrodzenie wg stawki godzinowej. Wprawdzie świadkowie wskazali sposób rozliczania wykonanej pracy, jednak z zeznań świadków nie wynika wysokość stawki godzinowej powoda w poszczególnych miesiącach zatrudnienia.

Stawki 11 zł za godzinę powód nie uzgodnił ze swoim pracodawcą Agencją (...). Stawka ta nie została 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 11 zł za godzinę pracy. 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. Jeżeli jednak odstępimy 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.

Wbrew twierdzeniom apelacji ustalenia Sądu dotyczące zasad wynagradzania pracowników konwojów w pozwanej zostały poczynione w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Okoliczności faktyczne, o których Sąd uzyskał wiadomości przy dokonywaniu czynności sądowych są szczególnym rodzajem faktów powszechnie znanych, przy czym Sąd ma obowiązek zwrócenia stronom na nie uwagi, celem umożliwienia zajęcia stanowiska. Niezwrócenie stronom uwagi na fakty znane z urzędu i powołanie się na nie w uzasadnieniu stanowi niewątpliwie uchybienie procesowe. Niemniej jednak w niniejszej sprawie wiedza Sądu co do określonych okoliczności faktycznych nie stanowiła samodzielnej podstawy do ustalenia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Tym samym uchybienie to nie miało wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Chybionym jest również zarzut naruszenia art.217 § 2 w zw. z art.227 w zw. z art. 278§1, art.286 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii innego biegłego, mimo iż biegły nie udzielił odpowiedzi na postawione przez powoda pytania. Podkreślić należy, że zgodnie z treścią art.227 k.p.c. przedmiotem dowodzenia powinny być fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. O tym, czy mający być przedmiotem dowodu fakt ma znaczenie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, decyduje sąd, który w związku z tym powinien rozważyć: czy dany fakt dotyczy przedmiotu sprawy – wchodzi w zakres stanu faktycznego określonego podstawą faktyczną powództwa, którego kwalifikacja prawna należy do sądu oraz czy fakt ten ma znaczenie prawne – w świetle hipotezy przepisu prawa materialnego mającego zastosowanie w sprawie. Sąd oddalając wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego z zakresu rachunkowości miał na uwadze, że biegły ustosunkował się do zarzutów do opinii w opinii uzupełniającej z dnia 12 września 2017 roku, nie było zatem potrzeby wydawania kolejnej opinii

uzupełniającej. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości. Wydana w sprawie opinia jest jasna, konkretna. Biegły dokonał wyliczenia wynagrodzenia powoda, mając na uwadze założenia określone przez Sąd. Strony nie zgłaszały zastrzeżeń co do prawidłowości opinii pod względem rachunkowym. Sąd Rejonowy dokonując oceny całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, przyjął ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda powinno nastąpić wg wariantu II opinii – przy założeniu że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należy ustalić zgodnie ze stawką wynikającą z umowy o pracę.

Reasumując zarzuty apelującego dotyczące naruszenia przez Sąd przepisów postępowania nie znalazły uzasadnionych podstaw. W ważnej umowie o pracę strony ustaliły wysokość wynagrodzenia powoda na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Wynagrodzenie w tej stawce, stosownie do treści art.151<sup>1</sup>§3 k.p. stanowiło podstawę do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Słusznie zatem Sąd Rejonowy do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przyjął stawkę szeregowania powoda wynikającą z umowy o pracę. Zaoferowany w apelacji sposób liczenia stawki wynagrodzenia powoda za godzinę pracy (jako ilorazu sumy wynagrodzeń i liczby godzin przepracowanych w danym miesiącu) nie daje 11 zł netto. Wartość ta wynosi od 10,50 zł do 11,15 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia, że różnica na niekorzyść powoda (poniżej 11 zł za godzinę) wynikała z potrącenia przez pracodawcę kar, bowiem nie ma żadnych dowodów, z których wynikałoby, że pracodawca nakładał na powoda kary pieniężne, określone w art.108§2 k.p. Natomiast stawki wyższej niż 11 zł za godzinę pracy powód nie uzasadnił.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego nieodpowiadającego założeniom powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu stanu faktycznego. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Wskazać należy, iż ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy była w pełni prawidłowa. Apelujący nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującą argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną

Przewodniczący: Sędziowie:

## ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pozwanemu (adres k.607).

4 kwietnia 2018 roku