

Sygn. akt V P 389/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2016r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2016r. w S.

sprawy z powództwa: **T. N.**

przeciwko: **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. oddała powództwo w stosunku do (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.,

2. zasądza od T. N. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty po 900 (dziewięćset) złotych tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt V P 389/13

UZASADNIENIE

Powód **T. N.** wystąpił przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 13.744,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 01.11.2010 roku do dnia 31.07.2013 roku. Nadto, wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając powyższe wskazał, że u pozwanego rozpoczął pracę w dniu 01.02.2009 roku na stanowisku pracownik ochrony - konwojent oraz że umowa o pracę zawarta została na czas określony do dnia 01.01.2014 roku. Podał, że praca miała być wykonywana na obszarze województwa (...), (...), (...), (...)- (...), (...)- (...) i (...), zaś umówione wynagrodzenie wynosiło 1.276 zł brutto.

Powód podał, że pracodawca, celem obejścia przepisu art. 129 k.p. stawiał zatrudnianym pracownikom warunek podpisania jednocześnie (poza umową o pracę) umowy zlecenie z firmą (...) S.A., (...) Sp. z o.o. lub inną utworzoną w tym celu przez pozwanego firmą córką. Podniósł, że okres na który zawierane były umowy o pracę oraz umowy zlecenie oraz zakres czynności wskazany w tych umowach był tożsamy.

T. N. argumentując przedmiotowe żądanie podniósł, że praca u pozwanej polegała na odbieraniu, transporcie i ochronie wartości pieniężnych według ustalonych siedzib klientów, a nadto że praca trwała ok. 16-19 godzin podczas każdej służby. Podał, że zadania do wykonywania w danym dniu, pracownicy otrzymywali przed wyjazdem w teren na podstawie tak zwanej „karty zadań”.

Powód wskazał również, że różnicę między faktycznie przepracowanymi godzinami a normatywem miesięcznym mnożono przez stawkę godzinową wynikającą z umowy zlecenia i również wypłacano przelewem bankowym, lecz już jako inna firma. Podał nadto, że czas posiadania broni był faktycznie czasem pracy świadczonym dla pozwanego, albowiem praca wykonywana przez konwojentów zaczynała się od pobrania broni, natomiast kończyła się zdaniem broni do magazynu, natomiast po zakończeniu pracy każdego dnia zdawano broń i amunicję kwitując godzinę jej zdania.

Pozwana (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.** w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, jak również o wezwanie Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. do wzięcia udziału w sprawie, na podstawie art. 194 § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu wskazała, iż niesporne jest, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 01.02.2009 roku do dnia 31.07.2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta, przy czym ww. umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 01.08.2013 roku.

Uzasadniając swe stanowisko pozwana podała, że powód pracował u pozwanej w równoważnym systemie czasu pracy, przy czym z informacji posiadanych przez pozwaną wynika, iż powód w okresie swojej pracy nie pracował ponad normy czasu pracy określone obowiązującym powoda wymiarem czasu pracy oraz przepisami prawa pracy. W ocenie pozwanej wyliczenia dokonane przez powoda nie mogą stanowić podstawy do dochodzenia roszczeń objętych pozwem.

Nadto, pozwana wywodziła, że nie ma pełnej wiedzy w zakresie zadań, jakie realizował powód w ramach umów zlecenia ponieważ umów tych nie zawierała, nie realizowała i nie nadzorowała. Pozwana podkreśliła, że nie zawierała z powodem umowy zlecenia, a strony łączył jedynie stosunek pracy. Podniosła, że powód dolicza do godzin swojej pracy, godziny świadczonych usług na rzecz innego podmiotu prawnego, co jest całkowicie niezrozumiałe.

Pozwana podała, że przyjęcie, że zadania realizowane przez powoda wykonywane były wyłącznie w ramach umowy o pracę zawartej z pozwaną powoduje, iż powód całkowicie przekreśla i odrzuca możliwość wykonywania jakichkolwiek zadań w ramach umowy zlecenia, a zatem należałoby uznać nieważność zawartej umowy/umów zlecenia. Wskazała, że w przedmiotowej sytuacji wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umów zlecenia staje się świadczeniem nienależnym, które powód powinien zwrócić swojemu zleceniodawcy.

Pozwana zakwestionowała również sposób wyliczenia ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz sposób wyliczenia liczby godzin nadliczbowych.

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 28 lutego 2014 roku wezвано (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do udziału w sprawie w charakterze pozwanego.

Pismem z dnia 03 kwietnia 2014 roku **pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, ewentualnie – w przypadku zasądzenia na rzecz powoda jakichkolwiek kwot z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., wniosła o zasądzenie od T. N. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 35.349,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Nadto, wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając powyższe przyznała, że powód na rzecz Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. świadczył usługi polegające na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych pracach zleconych przez zleceniodawcę w okresie od dnia 01.07.2010 roku do dnia 31.07.2013 roku zgodnie z postanowieniami zawartych umów zlecenia. Wskazał, że po dniu 31.07.2013 roku strony nie kontynuowała dalszej współpracy i nie została zawarta kolejna umowa zlecenia. Podała, że powód zobowiązany był do wykonywania czynności zleconych mu przez Spółkę, o których mowa w punktach 1.1 Umów, które nie były usługami ochrony osób i

mienia w rozumieniu przepisów ustawy o ochronie osób i mienia, natomiast koszty wyposażenia powoda w narzędzia i materiały niezbędne do wykonania zlecenia ponosiła Spółka.

Pozwana argumentowała, iż w okresie spornym powód nie był pracownikiem pozwanej spółki, a współpracę stron kształtowały umowy zlecenia. Podała, że do wzajemnych relacji pomiędzy stronami umowy nie znajdowały zastosowania regulacje kodeksu pracy, w tym uregulowania dotyczące wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wskazała, że nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda. Podniosła, że w danych posiadanych przez Spółkę wynika, że w ramach zawartych umów zlecenia powód realizował usługi przez określoną liczbę godzin, za które otrzymywał wynagrodzenie uzależnione od nakładu pracy, ilości godzin poświęconych na wykonanie zadań, rodzaju wykonywanych czynności, stopnia skomplikowania wykonywanych zadań.

Podała również, że przy świadczeniu zadań konwojenckich niezwykle trudno jest rozdzielić czas świadczenia usług w ramach umowy o pracę i w ramach umowy zlecenia, gdyż zadania te wykonywane są naprzemiennie.

Wskazała, że w przypadku uznania, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną rzekomo na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., zasadnym jest roszczenie pozwanej o zasądzenie od powoda na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zwrotu wynagrodzenia otrzymanego z tytułu zawartych umów zlecenia.

Sąd ustalił, co następuje.

T. N. zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 01.02.2009 roku do dnia 01.01.2014 roku, na stanowisku pracownik ochrony – konwojent, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.276,00 zł, w skład którego wliczony został zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 01.02.2009 roku – k. 11.

Na podstawie pisemnej umowy nazwanej „umową zlecenia” z dnia 01.07.2010 roku zawartej przez T. N. (zleceniobiorca) z (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. (zleceniodawca), zleceniodawca zlecił, a zleceniobiorca przyjął zlecenie polegające na świadczeniu na rzecz Zleceniodawcy usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa.

W treści umowy wskazano, że wynagrodzenie będzie płatne w terminie 14 dni od daty przedłożenia Zleceniodawcy rachunku przez Zleceniobiorcę.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa zlecenia z dnia 01.07.2010 roku – k. 13-13v.

Na podstawie umowy pisemnej umowy nazwanej „umową zlecenia” z dnia 27.06.2012 roku zawartej przez T. N. (zleceniobiorca) z (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W. (zleceniodawca), zleceniodawca zlecił, a zleceniobiorca przyjął zlecenie polegające na świadczeniu na rzecz Zleceniodawcy usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa.

W treści umowy wskazano, że wynagrodzenie będzie płatne w terminie 14 dni od daty przedłożenia Z. rachunku przez Zleceniobiorcę.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa zlecenia z dnia 01.07.2010 roku – k. 13-13v.

W zakresie obowiązków T. N. zatrudnionego na stanowisku pracownik ochrony – konwojent było m.in. konwojowanie wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych. Podstawowym obowiązkiem pracownika ochrony w (...) Sp. z o.o., wykonującego obowiązki służbowe, polegające na konwojowaniu wartości pieniężnych jest ochrona powierzonych do konwojowania mienia.

Obowiązki wyszczególnione w dokumencie pn. Stanowiskowa karta pracy/Zakres obowiązków opracowanym dla T. N. zostały szczegółowo wskazane z podziałem na obowiązujące go powinności wykonując zadania dowódcy konwoju, zadania konwojenta oraz odrębne wykonując zadania pracownika upoważnionego do pobrania/zdania wartości pieniężnych, jak też zadania kierowcy, dowódcy Grupy Interwencyjnej.

Bezsporne, a nadto dowód: stanowiskowa karta pracy/zakres obowiązków T. N. z dnia 01.02.2009 roku – akta osobowe – k. 3.

W dniu 01 grudnia 2009 roku sporządzono i zawarto aneks do ww. umowy o pracę, zgodnie z którym w okresie zatrudnienia pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości minimalnego wynagrodzenia naliczanego proporcjonalnie do wymiaru etatu pracownika – zgodnie z (...) Sp. z o.o.

W skład wynagrodzenia wliczony został zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

Dowód: aneks do umowy o pracę zawarty w dniu 01.12.2009 roku – akta osobowe T. N. – k. 9.

Na mocy porozumienia zmieniającego zawartego w dniu 01.05.2011 roku pomiędzy (...) Sp. z o.o. a T. N., miejscem świadczenia pracy określono województwo: (...), (...), (...), (...), (...)- (...) oraz (...).

Bezsporne, a nadto dowód: porozumienie zmieniające z dnia 01.05.2011 roku – akta osobowe T. N., k. 11.

Na mocy aneksu do umowy o pracę z dnia 01.02.2009 roku zawartego w dniu 06.04.2012 roku pomiędzy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. a T. N. ustalono, iż w związku z zawarciem przez działające u pracodawcy organizacje związkowe Protokołu dodatkowego nr 7 z dnia 23 lutego 2012 roku do (...) Sp. z o.o. z dnia 5 października 2005 roku, wpisanego do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy przez Okręgowego Inspektora Pracy w W. w dniu 2 kwietnia 2012 roku, pracownikowi pracującemu w pełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje dodatkowo zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 zł brutto miesięcznie. W przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należny dodatek ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.

Dowód: Aneks do umowy o pracę zawarty w dniu 06.04.2012 roku – k. 13 akt osobowych.

Na mocy aneksu do umowy o pracę zawartego w dniu 01.01.2013 roku ustalono nowe warunki umowy w zakresie wysokości ryczałtu za godziny nadliczbowe w kwocie 150 zł.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 01.01.2013 roku – k. 17 akt osobowych.

W dniu 31 lipca 2013 roku T. N. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Bezsporne, a nadto dowód: rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dnia 31.07.2013 roku – akta osobowe T. N. – k. 1.

T. N. w okresie od dnia 01 listopada 2010 roku do dnia 31 lipca 2013 roku otrzymywał wynagrodzenie z dwóch źródeł: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w kwocie łącznej 77.481,45 zł, natomiast łączne wynagrodzenie, które powinno być wypłacone powodowi, jeśliby zastosowano ustawowe zasady obliczania wynagrodzenia za wykonaną pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych powinno wynieść 53.830,27 zł (pomijając wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przysługujących powodowi na podstawie odrębnych przepisów).

Dowód: opinia biegłej z zakresu rachunkowości E. B. – k. 629-632 akt sprawy.

Bezpośrednim przełożonym T. N. był Koordynator w biurze w S., zaś później – w K..

Dowód: zeznania świadka K. K. (1) – k. 196-197.

Średnia trasa zespołu, w skład którego wchodził T. N. trwała 12 godzin. Przebieg trasy ustalał koordynator, który także wydawał broń.

Dowód: zeznania świadka K. K. (1) – k. 196-197 akt sprawy; zeznania świadka T. M. – k. 197v. – 198; wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.-195v.

T. N. w konwoju sprawował funkcję dowódcy. Otrzymane od koordynatora obowiązki rozdzielał na poszczególnych członków zespołu i je realizował.

Dowód: wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.-195v.

W skład grupy wchodził: dowódca, inkasent oraz kierowca.

Dowód: zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 26.06.2014 roku – k. 574v.

Koordynator wyznaczał godziny pracy T. N. – wyznaczał zadania w karcie zadań, określał wybór broni, określał zadania dodatkowe poza kartą zadań i telefonicznie zlecał je na bieżąco.

Karty pracy były zdawane na koniec każdego dnia (po zakończeniu wyznaczonej trasy).

W karcie pracy koordynator nie wskazywał, które zadania mają zostać wykonane w ramach umowy o pracę, a które w ramach umowy zlecenia.

Dowód: wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.; zeznania świadka K. K. (1) złożone podczas rozprawy w dniu 29.04.2014 roku – k. 196.

Na koniec miesiąca wypełniane były karty pracy, w których zsumowane były godziny pracy bez wyszczególnienia godzin pracy wykonanej w ramach umowy zlecenie oraz w ramach umowy o pracę.

Karty pracy opatrzone były pieczęcią (...).

Dowód: zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.-612v.

Pracownicy ochrony – konwojenci każdorazowo podpisem potwierdzali fakt odbioru i zdania broni. Broń zdawali dopiero po zakończeniu całej wyznaczonej trasy. Samochód, umundurowanie oraz broń konwojentów nie zmieniały się podczas obsługi całej określonej na dany dzień trasy.

Zadania dla przedsiębiorstwa (...) oraz K. A. (...) wykonywane były naprzemiennie w trakcie tej samej trasy.

Niezbędnym warunkiem zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem działającym pod firmą (...) było zawarcie umowy zlecenia z powiązaną Spółką, tzn. K. A..

Dowód: zeznania świadka K. K. (1) – k. 196-197 akt sprawy; zeznania świadka T. M. – k. 197v. – 198; zeznania świadka R. P. – k. 198v.; wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.-195v.; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.

W książce broni wskazywana jest każdorazowo godzina oraz data pobrania i zdania broni. Po zakończeniu zadań wykonywanych w ramach umowy o pracę T. N. nie zdawał broni – posiadał ją również podczas wykonywania zadań w ramach umowy zlecenie.

Dowód: zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 26.06.2014 roku – k. 573v.

Na trasie patrol konwojowy miał wyznaczone różne punkty, m.in. bankomaty, sklepy oraz banki do obsługi.

Osoby wchodzące w skład danego patrolu konwojowego nie miały możliwości rozgraniczenia, które obowiązki wykonują w ramach zawartej umowy o pracę, a które w ramach umowy zlecenia, gdyż praca była ciągła.

Dowód: zeznania świadka T. M. – k. 197v.-198; wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.-195v.; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.

Dla konwojentów oraz serwisantów umundurowanie służbowe jest takie samo – z napisem (...) (bez wskazania konkretnej spółki).

Dowód: zeznania świadka M. N. złożone podczas rozprawy w dniu 26.06.2014 roku – k. 574.

Trasy są planowane w sposób, ażeby logicznie zamykały się w pętlę. Celem prawidłowego planowania trasy było optymalizowanie kosztów zużycia paliwa oraz transportu. Zmierzano do powierzenia wykonywania wszystkich czynności u danego klienta przy jednej wizycie grupy.

Dowód: zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 26.06.2014 roku – k. 573; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.

Kontaktujący się z T. N. i grupą konwojową koordynator był jeden – zarówno dla zadań Spółki (...).

Dowód: wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.-195v.

Wysokość wynagrodzenia za świadczoną pracę w przedsiębiorstwie (...) była ustalana w ten sposób, że po uprzednim rozliczeniu przepracowanych w danym miesiącu godzin, wypłacano kwotę stanowiącą równowartość płacy najniższej krajowej, zaś resztę godzin rozliczono jako wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy zlecenie.

Dowód: zeznania świadka T. M. – k. 197v.-198; zeznania świadka R. P. – k. 198v.; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.

Sąd zważył, co następuje.

W niniejszej sprawie powód T. N. zgłosił roszczenie w zakresie godzin nadliczbowych, które co do zasady Sąd uznał za zasadne i uprawnione.

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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1-1² k.p.).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417, którego stanowisko Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie podziela w całej rozciągłości, nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1.

Podnieść należy przy tym, że istota umowy zlecenia wyraża się w tym, że przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Należy ona do kategorii umów z zakresu szeroko rozumianego pośrednictwa. Zasadniczymi elementami wyodrębnionymi w definicji tej umowy są: **dokonanie czynności prawnej (określonej)** oraz **działanie dla dającego zlecenie**. Stanowi ona konstrukcję umożliwiającą dokonywanie czynności prawnych przy wykorzystaniu zastępstwa. Zastępstwo to polega

na dokonywaniu czynności prawnej dla innej osoby (dającego zlecenie), a tym samym może się wyrażać zarówno w działaniu w jego imieniu i z bezpośrednim skutkiem prawnym dla niego, jak i w działaniu w imieniu własnym, ale na rachunek (dla) dającego zlecenie¹.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż następujące cechy są właściwe dla stosunku pracy: pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, obowiązany jest on świadczyć pracę osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy².

Podkreślenia w tym miejscu wymaga fakt, iż istotą umowy o pracę jest jej dwustronność. Umowa o pracę może być zawarta tylko w stosunku dwustronnym. W klasycznej umowie o pracę, nie można zatem dokonać swoistego wypożyczenia pracownika. Konsekwencje takiego bowiem założenia są różne, ale m.in. takie, że pracownik może mieć tylko jednego pracodawcę, tylko jeden czas pracy oraz tylko jedno wynagrodzenie za pracę. W związku z powyższym Sąd zlecił biegłemu zliczenie całości wynagrodzenia otrzymanego, a przy tym zliczenie całości wynagrodzenia należnego powodowi, przy założeniu, że całość pracy, obowiązków, wykonywana była na rzecz jednego pracodawcy, w jednym czasie pracy.

Zważyć należy, iż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że czynności wykonywane przez powoda T. N. w ramach umowy o pracę posiadały następujące cechy:

1. podległość pracowniczą;
2. zleceniobiorca miał obowiązek wykonywać powierzone czynności w miejscu określonym przez pracodawcę;
3. zleceniobiorca podlega kontroli pracodawcy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności z zeznań świadków potwierdził, iż pracownicy ochrony – konwojenci (takie bowiem stanowisko zajmował powód) każdorazowo podpisem potwierdzali fakt odbioru i zdania broni. Broń zdawali dopiero po zakończeniu całej wyznaczonej trasy. Nadto, samochód, umundurowanie oraz broń konwojentów nie zmieniały się podczas obsługi całej określonej na dany dzień trasy.

W sposób szczególny podkreślić należy również, że zadania dla przedsiębiorstwa (...) oraz K. Astra wykonywane były przez powoda naprzemiennie w trakcie tej samej trasy.

Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, iż niezbędnym warunkiem zawarcia umowy o pracę z przedsiębiorstwem działającym pod firmą (...) było zawarcie umowy zlecenia z powiązaną Spółką, tzn. K. Astra (vide: zeznania świadka K. K. (1) – k. 196-197 akt sprawy; zeznania świadka T. M. – k. 197v. – 198; zeznania świadka R. P. – k. 198v.; wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.-195v.; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.).

Co istotne, w książce broni wskazywana była każdorazowo godzina oraz data pobrania i zdania broni. Po zakończeniu zadań wykonywanych w ramach umowy o pracę T. N. nie zdawał broni – posiadał ją również podczas wykonywania zadań w ramach umowy zlecenie.

Podnieść również należy, iż na trasie patrol konwojowy miał wyznaczone różne punkty, m.in. bankomaty, sklepy oraz banki do obsługi. Osoby wchodzące w skład danego patrolu konwojowego – a zatem również T. N. - nie miały możliwości rozgraniczenia, które obowiązki wykonują w ramach zawartej umowy o pracę, a które w ramach umowy zlecenia, gdyż praca była ciągła. Nie miały wiedzy w tym zakresie. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie przede wszystkim w treści zeznań świadka T. M. – k. 197v.-198; wyjaśnienia T. N. złożone na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 roku – k. 194v.-195v.; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż dla konwojentów oraz serwisantów umundurowanie służbowe jest takie samo – z napisem (...) (bez wskazania konkretnej spółki). Trasy natomiast są planowane w sposób, ażeby logicznie zamykały się w pętlę. Celem prawidłowego planowania trasy było optymalizowanie kosztów zużycia paliwa oraz transportu. Zmierzano do zlecenia wykonywania wszystkich czynności u danego klienta przy jednej wizycie grupy (vide: zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 26.06.2014 roku – k. 573; zeznania świadka H. K. złożone podczas rozprawy w dniu 18.09.2014 roku – k. 611v.).

Zważyć należy, iż fundamentalną zasadą, która wynika z umowy zlecenia jest to, że konkretne czynności może wykonać osoba trzecia. W sytuacji powoda, tych czynności osoba trzecia w żaden sposób nie mogła wykonywać. Jak wynika z zeznań świadków oraz samego powoda, pracownik pobierał mundur rano, wpisywał się do książki pobrania i zdania broni, pobierał broń i jechał wykonywać swe czynności. Zatem, nie mogła go w wykonywaniu tych czynności zastąpić osoba trzecia, chociażby z tego względu, że pobierał broń i się wpisywał do książki pobrania i zdania broni.

Z powyższych wywieść zatem potrzeba, iż zadania wykonywane przez T. N. zarówno w zakresie umowy o pracę, jak i umowy zlecenie, uznać należało za czynności wykonywane w ramach jednego stosunku pracy. Ustalenie bowiem, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego bieżącym kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę w taki sposób, że nie jest możliwe rozgraniczenie miejsca i czasu wykonywania zlecenia od miejsca i czasu wykonywania umowy o pracę wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 24.06.2015 r., II PK 189/14, Lex 1764808).

Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych (tak wyrok SN z 08.07.2015 r., II PK 282/14, Lex 1771522).

Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy, którego stanowisko Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie podziela w całej rozciągłości i przyjmuje za swoje, zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych³.

Zadaniem Sądu w niniejszej sprawie było zatem również ustalenie, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych.

Stosownie do art. 129 § 1 kp 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.

Jeżeli jednak 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 (art. 135 § 1). Zgodnie z art. 135 § 2 i § 3 kp w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 kp).

Przy czym pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz

okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okresy rozliczeniowe czasu pracy określone w art. 129 § 2 i w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy (art. 150 § 2 kp).

Zważyć należy, iż z zapisów zawartych w Regulaminie Pracy (...) OCHRONA Sp. z o.o. (k. 692-707 akt sprawy) wynika, że w Spółce jest stosowany równoważny czas pracy, tj. przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców do 10 godzin na dobę i trzymiesięczny okres rozliczeniowy (**§ 7 tegoż**).

Ciężar wykazania przed Sądem, że źródło prawa wewnątrz zakładowego zostało prawidłowo wprowadzone i ma zastosowanie do powoda spoczywa na pracodawcy (art. 6 kc w zw. z art. 232 kpc). Wskazać bowiem należy, iż na mocy postanowienia Sądu z dnia 08 grudnia 2015 roku strona pozwana została zobowiązana do udzielenia informacji czy Regulamin pracy wprowadzony u pozwanego został zgłoszony właściwemu Inspektorowi Pracy, a jeżeli tak to zobowiązano stronę pozwaną do złożenia dokumentów potwierdzających dokonanie takiego zawiadomienia – pod rygorem, uznania, że pracodawca nie zawiadomił właściwego Inspektora Pracy o zmianie okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 § 2 kp) i u pracodawcy nie obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy, jak wskazuje Regulamin Pracy. Podkreślić nadto należy, iż ww. obowiązku strona pozwana nie wykonała, a nadto podczas rozprawy w dniu 26 stycznia 2016 roku (k. 743) pełnomocnik pozwanego wyjaśnił, że pozwany nie posiada dokumentów potwierdzających zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy o zmianie okresów rozliczeniowych.

W konsekwencji powyższych rozważań Sąd uznał, że u pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. n nie obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

Dlatego czas przepracowany przez T. N. należało rozliczyć przyjmując, że powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym ustawowym, przy czym jego rzeczywisty czas pracy w okresie od 01.12.2011 roku do dnia 31.07.2013 roku rozpoczynał się z chwilą pobrania broni i kończył z chwilą zdania broni, a nadto zryczałtowany dodatek ze pracę w porze nocnej nie może być zaliczony na wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ani na dodatek za godziny nadliczbowe. Wykonanie powyższych czynności zlecono biegłej z zakresu rachunkowości w osobie E. B..

Opinia wydana przez biegłą (k. 629-632) jest zupełna i wyczerpująca – biegła wykonała wszystkie polecenia Sądu; jasna, w czytelny sposób przedstawia tok rozumowania biegłej, co umożliwi Sądowi dokonanie kontroli prawidłowości opinii z punktu widzenia wymagań logiki i zasad doświadczenia życiowego. Sąd nie dopatrył się w opinii żadnych nieścisłości lub sprzeczności. Reasumując, Sąd ocenił pozytywnie prawidłowość i walory merytoryczne opinii, dlatego oparł na niej ustalenia faktyczne.

A zatem na podstawie dowodu z opinii biegłej i ewidencji czasu pracy dostarczonej przez pozwanego Sąd ustalił, że powód w okresie od dnia 01 listopada 2010 roku do dnia 31 lipca 2013 roku otrzymał wynagrodzenie z dwóch źródeł: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w kwocie łącznej 77.481,45 zł, natomiast łączne wynagrodzenie, które powinno być wypłacone powodowi, jeśliby zastosowano ustawowe zasady obliczania wynagrodzenia za wykonaną pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych powinno wynieść 53.830,27 zł (pomijając wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przysługujących powodowi na podstawie odrębnych przepisów).

Podnieść należy przy tym, że pozwana argumentowała, iż od miesiąca lutego 2012 roku powód otrzymywał także zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Wywieść zatem można, że pozwana wiedziała i akceptowała sytuację przekraczania norm czasu pracy. Godziny pracy powoda były pozwanej znane.

Dostarczona przez pozwaną dokumentacja w formie Książki wydania-przyjęcia broni i amunicji prowadzona była chronologicznie, w sposób ciągły. Godziny wydania i przyjęcia broni potwierdzane były własnoręcznym podpisem pracowników, o czym mowa w uprzedniej części uzasadnienia. Taka zatem dokumentacja bezsprzecznie pozwalała na precyzyjne ustalenie dnia, godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz czasu pracy poszczególnych pracowników.

Jedynie po krótko odnosząc się do zarzutów strony powodowej zgłoszonych do przedmiotowej opinii sporządzonej przez biegłą w kwestii dopuszczalności sumowania wynagrodzenia otrzymanego przez powoda z dwóch źródeł, wskazać należy, iż powyższe jest przedmiotem oceny, a w konsekwencji decyzji Sądu. Tym samym nie podlega indywidualnej ocenie biegłego, który sporządza opinię jako realizację założeń przyjętych w tezie dowodowej przedstawionej w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego. Zakres czynionych przez biegłego ustaleń oraz zadań do wykonania również zakreślony jest każdorazowo w tezie dowodowej.

Podczas rozprawy w dniu 29.10.2015 roku biegła E. B. podtrzymała w całości wydaną przez siebie opinię pisemną.

W konsekwencji wskazać należy, że opinia sporządzona przez biegłą nie została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie swe ustalenia poczynił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, tj. zarówno dowodów w postaci dokumentów, jak też dowodów osobowych – z zeznań świadków. W ocenie Sądu, zeznania przesłuchiwanym w sprawie świadków w osobach: K. K. (1), T. M., R. P., H. K., ale też samego T. N. (w zakresie odnajdującym swe potwierdzenie w pozostałych dowodach, którym sąd przyznał walor wiarygodności) noszą wszelkie cechy wypowiedzi prawdziwych, gdyż są one jasne, szczegółowe, konsekwentne, spójne i szczerze. Wzajemnie ze sobą korespondując układają, w połączeniu z pozostałym, zebrany w sprawie materiałem dowodowym, omawiane zdarzenie w spójną i logiczną całość. W tym stanie rzeczy Sąd doszedł do wniosku, że brak jest jakichkolwiek podstaw, by zakwestionować wiarygodność powołanych dowodów osobowych.

Zaznaczyć jednak należy, iż Sąd oceniając zeznania świadka M. N. i T. L. (dyrektor regionalny (...)) zachował dozę ostrożności, z uwagi na fakt, że ww. świadkowie są aktualnie pracownikami pozwanego i z pewnością ich intencją nie byłoby ewentualne pogorszenie sytuacji procesowej pozwanego. Sąd dał wiarę ich zeznaniom jedynie w zakresie odnajdującym potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika wynikającym z jego podporządkowania poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy. Tymczasem to obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (art. 94 pkt. 2 kp). Praca w nadgodzinach nie może być regułą. Jak to wynika z wyżej cytowanego przepisu art. 151 kp praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w określonych przypadkach. Zła organizacja pracy nie może obciążać pracownika. Jednym bowiem z podstawowych cech stosunku pracy jest przerzucenie ryzyka gospodarczego na pracodawcę. Uznanie, iż to pracownik odpowiada za wadliwą organizację pracy u pracodawcy niweczyłoby tą zasadę. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 20 września 1973 r., w sprawie II PR 246/73 („Nowe Prawo” 1974, nr 9, s. 1200) przepisy dotyczące czasu pracy ograniczają dopuszczalność zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych i przez podwyższenie wynagrodzenia za pracę w tych godzinach spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nie przemęczonych pracą, wydajnych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest zgodnie z umową o pracę zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu takiego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania.

Wprawdzie przepisy art. 151 i art. 151¹ kp nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy okres czasu. Ponadto konieczność wykonywania omawianej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych podejmowana przez pracownika ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, powinna mieć ekonomiczne uzasadnienie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 26 maja 2000 r. w sprawie I PKN 667/99 (OSNAPiUS 2001/22 poz. 662) warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Praca w godzinach nadliczbowych może być zatem świadczona bez wyraźnego polecenia przełożonego. Polecenie takie może wyrażać się w zleceniu zadania, o którym wiadomo, iż nie może być wykonane w

ramach normalnego czasu pracy (vide: Wyrok SN z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78, Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, opublik. OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343). Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Ustalając godziny pracy powoda i ilość godzin nadliczbowych biegła oparła się na ewidencji czasu pracy sporządzonej i dostarczonej przez pracodawcę, nie może on zatem kwestionować jej prawidłowości.

Podkreślić tu należy, że obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników. Wynika on jasno z art. 149 kp, zgodnie to, z którym pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązek ten zobowiązuje do prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy dokumentującej rzeczywisty czas pracy pracownika. Zaniebdania pracodawcy w tym zakresie bowiem, powodują, iż ponosi on konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu. W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiące elementarny obowiązek pracodawcy, przerzucanie obowiązku dowodowego na pracownika powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem prawidłowe rozumienie treści art. 6 kc w związku z art. 300 kp w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazuje przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powoda. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych. Służy temu konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 kpc). Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników.

Reasumując, żądanie powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych co do zasady było uzasadnione. Powód nie miał wpływu na rozmiar pracy w godzinach nadliczbowych, wynikał on z organizacji czasu pracy – zadań ustalonych przez koordynatora. W tym kontekście nie sposób wykluczyć prawa powoda do wynagrodzenia za taką pracę.

Stosownie do art. 151¹ § 1 kp pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

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 § 1. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

W sposób szczególny podkreślić należy, iż jak wynika ze sporządzonej w sprawie opinii, T. N. otrzymał wynagrodzenie z dwóch źródeł: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w kwocie łącznej 77.481,45 zł, natomiast łączne wynagrodzenie, które powinno być wypłacone powodowi za wykonaną pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych powinno wynieść 53.830,27 zł. Z powyższego wywieść należy zatem, iż dotychczas wypłacone powodowi kwoty są wyższe aniżeli należne mu z tego tytułu, przy założeniu, że czynności świadczone przez niego w ramach umowy o pracę na czas określony obejmowały wszelkie wykonywane przez niego obowiązki w czasookresie objętym sporem (również wskazane w treści kolejnych umów zlecenie).

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie nie może być wątpliwości, że z istoty stosunku pracy wynika jego dwustronność. Relacja pracownicza nie może mieć charakteru trójstronnego, bowiem ustawodawca nie przewidział, aby poza pracownikiem po jednej stronie i pracodawcą - po drugiej występował jeszcze jakiś inny podmiot. Konsekwencją dwustronności stosunku prawnego jest przyjęcie, że występuje w nim tylko jeden czas pracy (a nie dwa bieżące jednocześnie lub naprzemiennie czasy) i tylko jedno wynagrodzenie należne za pracę w jednym czasie pracy należne od jedyne pracodawcy.

Dlatego świadczenia pieniężne spełnione przez obu pozwanych w zamian za osobistą pracę powoda podlegają zaliczeniu na wynagrodzenie za stosunku pracy.

Na marginesie jedynie wskazać należy, iż Sąd oddalił wniosek strony powodowej o zlecenie sporządzenia opinii innemu biegłemu z zakresu księgowości na okoliczność rozliczenia wynagrodzenia należnego i pobranego przez powoda, albowiem wobec pełnej i jasnej opinii sporządzonej przez powołaną w sprawie biegłą oraz braku skutecznego zakwestionowania przez strony tejże opinii, brak jest podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii sporządzonej przez innego biegłego. Opinia sporządzona pozwoliła na poczynienie ustaleń nie budzących wątpliwości Sądu. Uzasadnieniem dla powołania dowodu z kolejnej opinii, sporządzonej przez innego biegłego w żadnej mierze nie można uznać ewentualne, mało satysfakcjonujące stronę postępowania wnioski wpływające ze sporządzonej opinii.

Żądanie powoda było zatem zasadne. Z uwagi jednakże na dokonane przez biegłą (na kanwie wytyczonych założeń i ustaleń poczynionych uprzednio przez Sąd) ogólne rozliczenie otrzymanych kwot tytułem wynagrodzenia oraz faktycznych należności z tego tytułu, należało powództwo oddalić.

Z uwagi na powyższe Sąd oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

W punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, zgodnie z zasadą odpowiedzialności finansowej za wynik postępowania (art. 98 § 1 k.p.c.).

Jak stanowi § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocników pozwanych Spółek Sąd określił na podstawie przepisu § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W związku z powyższym Sąd zasądził od T. N. na rzecz pozwanych Spółek kwoty po 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sędzia Sądu Rejonowego

1 Kopaczyńska-Pieczniak Katarzyna, Komentarz do art. 734 Kodeksu pracy [w:] Kidyba Andrzej (red.), Gawlik Zdzisław, Janiak Andrzej, Kopaczyńska-Pieczniak Katarzyna, Koziół Grzegorz, Niezbecka Elżbieta, Sokołowski

Tomasz, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania – część szczególna; Lex 2014; nr 462810; Lex Omega dla Sądów 2015 on-line

2 Tak: Wyrok SA w Łodzi z dnia 3 września 2014 r., III AUa 2070/13, LEX nr 1511671

3 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 lipca 2015 roku w sprawie sygn. akt II PK 282/14; LEX nr 1771522, M.P.Pr. 2015/11/599-603