



Sygn. akt III PK 68/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. K. i K. W.

przeciwko K. Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 sierpnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 30 marca 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje
Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania
i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z dnia 14 września 2016 r. oddalił powództwa
K. W. i T. K. wniesione przeciwko K. Sp. z o.o. w W..

Powodowie dochodzili wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. Według ustaleń Sądu Rejonowego, pozwany w spornym okresie zatrudniał obu powodów w charakterze pracowników ochrony - konwojentów. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego wypłacał ryczałt za pracę w godzinach nocnych i z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

W okresie od 5 grudnia 2010 r. do końca trwania zatrudnienia powód K. W. zawierał z C. Sp. z o.o. w W. umowy zlecenia. Takie umowy, początkowo z A. S.A., powód zawarł na następujące okresy: od 5 grudnia 2010 r. do 30 września 2012 r., od 1 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2013 r., oraz od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2017 r. Umowy zlecenia były także zawierane pomiędzy powodem T. K. a C. Sp. z o.o. w W.. Umowy te obejmowały okresy: od 1 lipca 2010 r. do 30 czerwca 2012 r., od 1 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. oraz od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2017 r. Przedmiotem umów była ochrona, obsługa i serwisowanie bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsługa korespondencji, dokonywanie czynności zdawczo - odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki. Na podstawie umów zlecenia powodowie wykonywali także czynności związane z konwojowaniem wartości pieniężnych, czynności związane z transportem wartości pieniężnych. Zgodnie z umową, powodowie mogli za zgodą spółki powierzyć wykonywanie świadczonych zadań osobie trzeciej, w takim przypadku zobowiązani byli zawiadomić niezwłocznie spółkę o osobie i miejscu zamieszkania swojego zastępcy, który powinien legitymować się kwalifikacjami umożliwiającymi mu wykonanie zlecenia. Koszty wyposażenia w narzędzia i materiały niezbędne do wykonania zlecenia ponosiła spółka, zaś zleceniobiorca zobowiązany był do zapłaty odszkodowania w wysokości równiej ich wartości w przypadku zniszczenia lub utraty w/w materiałów. W razie nienależytego wykonania zlecenia, niewykonania go lub niewykonania w określonym terminie, powodowie zobowiązali się do zapłaty na rzecz spółki kary umownej w wysokości 20% wartości miesięcznego wynagrodzenia przysługującego z tytułu umowy, zaś spółka uprawniona była do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej. Z tytułu umów zlecenia w spornym okresie powód K. W. osiągnął wynagrodzenie w łącznej kwocie 40.813,60 zł, zaś powód T. K. 65.856,83 zł.

Sąd Rejonowy ustalił również, że po zawarciu umowy zlecenia nic się nie zmieniło w sposobie wykonywania czynności przez powodów. Nie było żadnego rozróżnienia w zakresie świadczenia pracy z uwagi na jej wykonywanie na podstawie umowy o pracę czy też umowy zlecenia, to czy wykonywano daną czynność na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia, zależało od liczby przepracowanych godzin - po przekroczeniu miesięcznego nominału czasu pracy naliczano godziny nadwymiarowe w ramach umowy zlecenie. Początkowo pracownik nie wiedział na podstawie jakiej umowy będzie wykonywać pracę kolejnego dnia. Wszystko zależało od tego, ile dana osoba godzin już przepracowała. W razie przekroczenia etatu, pracownik dostawał wynagrodzenie z umowy zlecenie. W 2012 r. wprowadzono zasadę, że przez trzy dni praca jest świadczona na podstawie umowy o pracę, a dwa dni na podstawie umowy zlecenia. Umundurowanie w obu spółkach było oznakowane w ten sam sposób. Powodowie dysponowali jednym kompletem umocowania i posługiwali się jedną pieczęcią - od K.. Zleceniodawca C. nie przedstawiał ani pieczętki, ani innego oznakowania. Sąd ustalił, że przez cały okres zatrudnienia powodowie rozpoczynali pracę w godzinach od 5:45 do 7:30 i świadczyli ją do godzin od 17:30 do 22:30 - w ten sposób pracowali od poniedziałku do piątku. Natomiast w dni weekendowe pełnili dyżury.

W okresie spornym powód K. W. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą należne wynagrodzenie wraz z dodatkiem wynosi 34.369,91 zł (skapitalizowane odsetki: 6.906,44 zł). Po odjęciu kwoty 40.813,60 zł pobranej tytułem wynagrodzenia w ramach umów zlecenie, powstaje nadpłata wynagrodzenia. Powód T. K. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą należne wynagrodzenie wraz z dodatkiem wynosi 42.969,35 zł (skapitalizowane odsetki: 9.742,75 zł). Po odjęciu kwoty 65.856,83 zł pobranej tytułem wynagrodzenia w ramach umów zlecenie, powstaje również nadpłata wynagrodzenia.

Dokonując oceny prawnej, Sąd Rejonowy wskazał, że zasadnicze znaczenie miała kwestia umów zlecenia zawieranych przez powodów z C. Sp. z o.o. i ustalenie charakteru tego zatrudnienia. Powodowie świadczyli bowiem równolegle pracę na rzecz dwóch różnych podmiotów w ramach odmiennych podstaw

prawnych. Sąd stwierdził, iż charakterystyczny dla stosunku pracy element podporządkowania był w pełni realizowany w spornym stosunku prawnym. Powodowie wykonywali swoje obowiązki w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego pracodawcę. Pracodawca wskazywał trasy (miejsca docelowe) oraz decydował o ewentualnych zmianach. Czas ich wykonywania był wpisywany do książek broni. W trakcie służby byli oni podporządkowani kierownikowi (P. K.), który wydawał im bieżące polecenia, kontrolował prawidłowość wykonywanych czynności i przestrzeganie dyscypliny pracy. Powodowie stawiali się do pracy zgodnie z dyspozycjami i pracę świadczyli zawsze na rzecz pozwanej, a nie Spółki C..

Sąd podniósł również, że pozwana systematycznie i sukcesywnie łączyła zatrudnienie pracownicze z cywilnoprawnym, nawiązywanym ze spółką powiązaną. Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy i pozycję pozwanej jako strony zatrudniającej, Sąd przyjął, iż powodowie - podpisując umowy zlecenia z powiązaną spółką działali w ramach przymusu ekonomicznego - wystąpiło, typowe od wielu lat, dla realiów rynku pracy, nadużycie przewagi ekonomicznej pracodawcy. Powodowie - zawierając umowy - nie mieli w istocie wpływu na ich rodzaj i treść. Zdaniem Sądu, powodów postawiono niejako „przed faktem dokonanym” i pozostawiono jedynie wybór czy godzą się na zawarcie umowy o uprzednio przygotowanej treści (umowa adhezyjna) czy też nie (brak możliwości negocjacji). W takiej sytuacji nie można uznać, że w rzeczywistości powodowie byli zainteresowani zawieraniem dodatkowych umów zlecenia, a zamiar obydwu stron umowy był zgodny co do takiego charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Powyższą sytuację należy również ocenić przez pryzmat wzajemnego powiązania obu spółek.

W rezultacie, w ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy pozwala na ustalenie, że powodowie świadczyli pracę wyłącznie na rzecz pozwanej K.. To z przedstawicielami tej spółki uzgadniali oni warunki pracy i podpisywali umowy. Nigdy natomiast nie kontaktowali się w sprawach zatrudnienia ze Spółką C. i nawet nie wiedzieli, kto ją reprezentuje. Sąd również podniósł, że powodowie nie byli w stanie wskazać, kiedy świadczyli pracę w oparciu o umowę o pracę, a kiedy – w oparciu o umowę zlecenia. Zadania te i czynności były niepodzielne. Nie bez znaczenia był też fakt, że przedmiotem działalności pozwanej

i C. Sp. z o.o. jest ochrona osób i mienia oraz że spółki te współpracują ze sobą na zasadzie podwykonawstwa.

Sąd pierwszej instancji przyznał także, że w toku zatrudnienia powodowie otrzymywali wynagrodzenie od dwóch podmiotów. Wynagrodzenie to stanowiło iloczyn przepracowanych godzin oraz stawki godzinowej. Konstrukcja była taka, że pozwana spółka zatrudnia pracowników na podstawie umów o pracę, a ponadto proponuje im zawieranie umów zlecenia z innymi pokrewnymi spółkami. Godziny przepracowane poza normatywnym czasem pracy zaliczane są do pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia, chociaż obowiązki pracownika wykonującego pracę na podstawie tych umów niczym się nie różnią i nie dają się wydzielić (wyodrębnić). Umowa zlecenia funkcjonowała zatem równolegle z umową o pracę i na jej podstawie były przez powodów wykonywane tożsame czynności związane z zapewnieniem ochrony mienia (konwojowanie/serwisowanie). Stworzono pozór zawarcia niezależnej umowy zlecenia, podczas gdy w rzeczywistości pozostała ona jedynie literalnym zapisem. Jak bowiem wykazało postępowanie dowodowe, praca była wykonywana faktycznie wyłącznie na rzecz pozwanej spółki, o czym świadczą takie okoliczności jak jednolite umundurowanie oraz identyfikator przez cały okres wykonywania obowiązków służbowych, ten sam przełożony i katalog obowiązków. Powodowie zgadzali się na zawarcie umowy zlecenia, gdyż wiedzieli, jakie faktycznie obowiązki dla nich z umowy tej wynikają oraz jakie wynagrodzenie będzie na jej podstawie wypłacane. Zgoda powodów na zawarcie tej umowy była podyktowana motywacją związaną z otrzymaniem i utrzymaniem zatrudnienia.

Mając na względzie wskazane okoliczności, Sąd Rejonowy przychylił się do poglądu wyrażonego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13), 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 wypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności

(ważności). W konsekwencji, czas pracy przepracowany przez powodów w ramach zakwestionowanych umów zlecenia, w istocie stanowi nadal realizację łączącego ich z pozwaną spółką stosunku pracy i przekroczenie nominalnego czasu pracy w każdym okresie rozliczeniowym stanowi o pracy w godzinach nadliczbowych.

Prowadząc rozważania, Sąd Rejonowy dostrzegł, że powodowie otrzymywali wynagrodzenie z tytułu umów zlecenia z C.. W przedmiotowym postępowaniu K. W. i T. K. dochodzili bowiem zarówno normalnego wynagrodzenia, jak i dodatku. W konsekwencji, należało dokonać zaliczenia wypłat z tytułu umów zlecenia na poczet wyliczonego i należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd w tym miejscu przypomniał, że podmioty stanowiące stronę pozwaną w sprawie należą do tej samej grupy kapitałowej, składy osobowe organów spółek są podobne, oparte co najwyżej na odwrotnych funkcjach. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenie za pracę w stosunku pracy, nie może być uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c., gdyż w zatrudnieniu pracowniczym nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. Nie oznacza to wyłączenia wszystkich reguł prawa zobowiązaniowego, w tym sytuacji zaspokojenia wierzytelności pracownika przez inny podmiot niż pracodawca. Wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca podmioty (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11).

W konsekwencji, Sąd Rejonowy konkludował, że powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych i co do zasady przysługiwało im roszczenie o wynagrodzenie wraz z dodatkiem przysługujących z tego tytułu. Mając na uwadze rozliczenie czasu pracy powodów i wyliczenia zawarte w opinii biegłej z zakresu księgowości i rozliczeń finansowych podstawowej oraz uzupełniającej, okazało się, że należne powodom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało skompensowane wynagrodzeniem wypłaconym z tytułu umów zlecenia.

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z dnia 30 marca 2017 r. oddalił apelację powodów (uwzględnił je jedynie w części dotyczącej zasądzenia kosztów procesu). Podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Wskazał, że praca powodów w ramach podpisywanych umów zlecenia w rzeczywistości wykonywana była na zlecenie i pod kierunkiem strony pozwanej w ramach umowy o pracę z K. Sp. z o.o. w W., natomiast kwestią techniczno-organizacyjną było dokumentacyjne

przypisywanie tej pracy spółce C. w sytuacji, gdy jej ilość przekraczała normy czasu pracy. W rezultacie, powodowie, pomimo, iż zawarto z nimi umowy zlecenia, wykonywali zatrudnienie pracownicze i z pozwaną spółką łączył ich stosunek pracy ze wszystkimi wynikającymi z tego faktu konsekwencjami, jak również, iż było to zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy oraz, że powodowie świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanej K. Sp. z o. o. w W..

Sąd Okręgowy stanął też na stanowisku, że należało uwzględnić na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia wypłaconego powodowi przez spółkę C.. W jego ocenie Sąd Rejonowy trafnie zauważył, że powodowie nie dochodzili wyłącznie samego dodatku, ale również normalnego wynagrodzenia. W takim przypadku zaliczenie wypłat mogłoby zostać wyłączone wówczas, gdyby powodowie domagali się zapłaty jedynie dodatku (kompensowanie dodatku z normalnym wynagrodzeniem byłoby niedopuszczalne). Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że konstrukcja prezentowana przez powoda prowadziłaby do nieuzasadnionego jego uprzywilejowania, a nawet do uzyskania wypłaty w wymiarze większym niż wynika to z obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Okręgowy wskazał też, że powodowie otrzymywali wynagrodzenie z tytułu umów zlecenia z C., które niejako wiązało się z samego założenia obu spółek, ze stosowną gratyfikacją ich pracy w nadgodzinach. Kwoty otrzymanego wynagrodzenia związane z umowami zlecenia, które w rzeczywistości przekładały się na wykonywanie przez powodów pracy w nadgodzinach w ramach jednego stosunku pracy, były wyższe niż należności wyliczone w postępowaniu wynikające z pracy w godzinach nadliczbowych. Te wypłacone kwoty w istocie stanowiły zapłatę za nadgodziny i tak je rozumieli sami pracownicy. Dlatego w pełni zasadne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego jest zaliczenie powyższych kwot na żądania objęte pozwem. Reasumując, pomimo ustalenia, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych, należało stwierdzić, iż ich roszczenia zostały zaspokojone wskutek wypłat uzyskanych ze Spółki C.. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca prawne podmioty.

Skargę kasacyjną wywiedli powodowie, zaskarżyli wyrok w pkt II, wskazując na naruszenie:

- art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i nierozpoznanie wszystkich wskazanych w apelacji powodów zarzutów apelacyjnych,

- art. 328 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz niewyjaśnienie podstawy materialno-prawnej, z powodu której sąd uznał zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego za niezasadne,

- art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 22 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. przez błędna wykładnię i przyjęcie, że:

a) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może być zapłacone pracownikowi przez inny podmiot niż pracodawca,

b) na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym na poczet ujętych w tym wynagrodzeniu świadczeń publicznoprawnych w postaci składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy, można zaliczyć świadczenia pieniężne wypłacone bezpośrednio pracownikowi przez inny podmiot niż pracodawca,

c) kompensowaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z kwotami zapłaconymi przez inny podmiot niż pracodawca podlega normalne wynagrodzenie i dodatek, gdy są dochodzone łącznie, a sam dodatek należny z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie podlega skompensowaniu tylko w przypadku gdy jest dochodzony odrębnie od normalnego wynagrodzenia,

- art. 151¹ § 1 k.p. oraz art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na odmowie zasądzenia od pozwanego na rzecz powodów dochodzonych należności w sytuacji, gdy należności te nie zostały zapłacone przez pozwanego będącego pracodawcą.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powodowie domagali się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna w zakresie w jakim zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego jest trafna.

Na obecnym etapie procedowania sporna jest tylko jedna okoliczność. Chodzi o to, czy dopuszczalne jest zaliczenie na poczet przysługujących powodowi należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia wypłacanego przez inny podmiot z racji formalnie zawartych umów zlecenia. Sąd Najwyższy związany jest bowiem treścią zgłoszonych zarzutów. Oznacza to, że obecnie nie jest władny oceniać stanowiska Sądu odwoławczego co do kwestii „zrównania” przedmiotowych umów o pracę i umów zlecenia, jak również co do przesądzenia, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych i wypracowali świadczenia wyliczone przez Sąd Rejonowy. Ograniczenie to wynika z tego, że wygrana pracodawcy opiera się tylko na założeniu Sądu Okręgowego dopuszczającego zaliczenie. W przeciwnym razie, doszłoby do zasądzenia roszczeń, a pozwany zyskałby uprawnienie do wniesienia skargi kasacyjnej. W rezultacie, również z tej racji Sąd Najwyższy nie ma kompetencji do oceniania wspomnianych kwestii.

Porządkując obraz sprawy, trzeba na wstępie wskazać, że nie doszło do uchybienia art. 387 § 1 k.p.c. Sąd odwoławczy rozpoznał sprawę w granicach apelacji. Przepis ten nie zobowiązuje natomiast do kazuistycznego odniesienia się do wszystkich zgłoszonych zarzutów. Prawdą jest natomiast, że w uzasadnieniu wyroku Sadu drugiej instancji zabrakło wskazania podstawy prawnej usprawiedliwiającej zaliczenie wynagrodzenia z umowy zlecenia na poczet należności z racji pracy w godzinach nadliczbowych. Świadczy to o naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c., choć niekoniecznie przemawia za uznaniem, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. O kwestii tej decyduje bowiem interpretacja przepisów prawa materialnego, jeśli byłaby niekorzystna dla powodów, to nie doszłoby do uchybienia przepisowi postępowania w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Okazuje się zatem, że rozstrzygnięcie nie zależy od przepisów proceduralnych.

Przechodząc do zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego, trzeba postawić pytanie czy w przypadku przyjęcia, że praca wykonywana w ramach formalnie zawartej z podmiotem trzecim umowy zlecenia wchodzi w skład zobowiązania pracowniczego, dopuszczalne jest zaliczenie wypłaconego przez zleceniodawcę wynagrodzenia na poczet roszczeń dochodzonych przez pracownika z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Odpowiedz na to pytanie

została już udzielona w orzecznictwie.

Trudno pominąć, że należności wypłacone w ramach umowy zlecenia miały zaspokoić dług z tego tytułu, a nie stanowić zaspokojenie świadczenia pracodawcy (art. 354 § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p.). Na aspekt ten zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129. W judykacie tym (który został powołany przez Sąd Okręgowy) wskazano, że zaliczenie byłoby możliwe tylko w sytuacji przyjęcia, że pracodawcą pracownika była grupa spółek, a ten sposób widzenia art. 3 k.p. został przez Sąd Najwyższy jednoznacznie odrzucony (zob. w uchwale z dnia 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, OSNP 2017 nr 3, poz. 32).

W orzecznictwie słusznie podkreśla się, że osobisty charakter stosunku pracy oraz reguły ochronne dotyczące wynagrodzenia wyłączają zastosowanie przez art. 300 k.p. rozwiązania przewidzianego zarówno w art. 356 § 1 k.c., jak i w art. 356 § 2 k.c. Oznacza to, że spełnienie świadczenia przez zleceniodawcę nie zaspokaja roszczeń pracownika z racji pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik ma prawo dochodzić pełnej należności od pracodawcy, choć powinien liczyć się z roszczeniem regresowym zleceniodawcy (którego podstawą prawną będzie bezpodstawne wzbogacenie). Zapatrywanie to zostało szczegółowo i wyczerpująco przedstawione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 157/13, LEX nr 1496276, nie ma zatem potrzeb powtarzania zawartych tam argumentów (zob. też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., III PK 147/16, LEX nr 2427122, który został wydany w analogicznej sprawie z powództwa innego pracownika przeciwko pozwanemu).

Sąd Okręgowy jest w błędzie, że przeciwne stanowisko wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, OSNP 2017, nr 6, poz. 66. W sprawie tej skargę kasacyjną wywiódł pracodawca, który nie podniósł zarzutu naruszenia art. 356 § 1 i 2 k.c., Sąd Najwyższy nie miał zatem okazji odnieść się do tego zagadnienia. Opatrznie Sąd odwoławczy zrozumiał również wywód Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150. W sprawie tej powód zarzucił naruszenie art. 91 § 1 k.p. przez uznanie, że zaliczenie wynagrodzenia wypłacanego powodowi z umów zlecenia zawartych z innym niż pracodawca podmiotem na wynagrodzenie z tytułu

godzin nadliczbowych bez jego zgody wyrażonej na piśmie jest zgodne z prawem. W odpowiedzi Sąd Najwyższy uznał, że skoro wynagrodzenie ze zlecenia było wypłacane na bieżąco i zostało wypłacone za pracę (co miesiąc), to nie może być później potrącone i przez inny podmiot (pracodawcę). Przekaz ten świadczy, że również z powołaniem się na ten judykat nie da się obronić tezy postawionej przez Sąd Okręgowy.

Sumą dotychczasowych rozważań jest stwierdzenie, zgodnie z którym w orzecznictwie, wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, utrwalone jest stanowisko, że nie jest możliwe zaliczenie na poczet przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczeń pieniężnych wypłaconych z tytułu umowy zlecenia przez podmiot inny niż pracodawca, gdy pracownik dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Konkluzja ta jest równoznaczna z naruszeniem powołanych przez powodów w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego. Zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. należało zatem orzec jak w sentencji.