

Sygn. akt VI P 290/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dnia 4 listopada 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. K. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (KRS (...))

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda K. K. kwotę 16.046,35 złotych (szesnaście tysięcy czterdzieści sześć złotych i 35/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia 2011 roku do grudnia 2013 roku,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda K. K. kwotę 1.800 złotych (tysiąc osiemset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 803 złotych (osiemset trzy złote i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 złotych (tysiąc sześćset złotych i 00/100) brutto.

Sygn. akt VI P 290/14

UZASADNIENIE

Powód K. K. pozwem z dnia 24 kwietnia 2014 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zasądzenie na jego rzecz kwoty brutto, w tym kwoty 12.650 złotych netto wraz z ustawowymi odsetkami z tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 1 grudnia 2013 roku.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 7 maja 2009 roku do dnia 30 kwietnia 2012 roku, a następnie od dnia 1 maja 2012 roku do dnia 18 grudnia 2013 roku na stanowisku pracownika ochrony- konwojenta, na pełen etat. Pracodawca nie wypłacił mu jednak wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres sporny tj. za 1.934 godziny. (k. 2)

Pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 11 lipca 2014 roku wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż nie uznaje powództwa i wnosi o jego oddalenie w całości. Pozwany zaprzeczył, aby powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze godzin jaki wskazał w treści pozwu. Powód poza gołosłownymi twierdzeniami nie wskazał bowiem żadnych dowodów na ich poparcie. Pozwany podkreślił, iż żądanie powoda dotyczące wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie znajduje uzasadnienia również z powodu przyznania na jego rzecz comiesięcznego ryczałtu za godziny nadliczbowe w kwocie 170 złotych oraz za godziny nocne w wysokości 5 złotych. Powyższe zostało określone w treści łączącej strony umowy, poza tym o możliwości przyznania tychże należności stanowi obowiązujący u pozwanego Regulamin Wynagradzania. Pozwany wypłacał zatem na rzecz powoda ustaloną kwotę ryczałtu za godziny nadliczbowe w kwocie 170 złotych. Pozwany podkreślił również, iż powód w treści pozwu przemilcza okoliczność świadczenia przez niego w okresie spornym, poza pracą wykonywaną na rzecz pozwanego, również pracy na podstawie odpłatnej umowy cywilnoprawnej na rzecz spółki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., z tytułu której otrzymywał odrębne wynagrodzenie. W tym stanie rzeczy powód domaga się zasądzenia na jego rzecz należności za pracę, która rzeczywiście była wykonywana na rzecz osoby trzeciej tj. (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., która wypłaciła na rzecz powoda całość dochodzonych pozwem kwot. (k. 19-19a)

Na rozprawie w dniu 4 listopada 2015 roku strona powodowa sprecyzowała, iż powód w niniejszym postępowaniu domaga się za okres od kwietnia 2011 roku do listopada 2013 roku zasądzenia na jego rzecz należności w wysokości 16.046,35 złotych brutto. (k. 239)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

W dniu 7 maja 2009 roku powód K. K. oraz pozwany (...)zawarli umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2012 roku. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony- konwojenta, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W treści umowy strony przewidziały, iż z powód będzie otrzymywał minimalne wynagrodzenie oraz ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 170 złotych oraz za godziny nocne w wysokości 5 złotych miesięcznie.

W dniu 30 kwietnia 2012 roku strony podpisały kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2017 roku. Również w oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony- konwojenta, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym. W treści powyższej strony również przewidziały wypłatę na rzecz pracownika dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 170 złotych brutto miesięcznie oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych w wysokości 5 złotych miesięcznie.

Stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 18 grudnia 2013 roku na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 55 § 1¹ kp.

W okresie od dnia 3 października 2008 roku do dnia 16 grudnia 2012 roku powoda łączyła również umowa zlecenia z firmą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. W oparciu o powyższą powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 10 złotych netto za godzinę oraz wynagrodzenie od 1 zł- do 1.050 złotych za pracę według wyceny kwotowej, płacone w terminie do dnia 20-ego każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. W treści powyższej umowy strony określiły, iż powód będzie wykonywał czynności w zakresie konwojowania wartości pieniężnych.

Zgodnie z § 15 pkt 2 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego czas pracy pracowników ochrony, grup interwencyjnych, stacji monitorowania, dyspozytorni i patroli może być przedłużony do 24 godzin na dobę.

W myśl zaś § 21 pkt 4 powyższej regulacji w stosunku do pracowników konwoju, grup interwencyjnych i patroli oraz pracowników działu technicznego, kontrolerów i pracowników nadzoru, wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, wynagrodzenie wraz z dodatkiem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Powyższa regulacja została również zawarta w treści Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego. (§ 6 pkt 4) Nadto powyższy określał, iż wynagrodzenie za pracę w nocy pracowników wykonujących stale pracę poza

siedzibą zakładu pracodawcy może przyjąć formę ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. (§ 7 pkt 3)

(Dowód : umowa o pracę z dnia 7 maja 2009 roku- k. 6, umowa o pracę z dnia 30 kwietnia 2012 roku- k. 4, świadectwo pracy- k. 3, listy płac- k. 21, umowa zlecenia – k. 24- 24v, Regulamin Pracy– k. 25-43, Regulamin Wynagradzania – k. 44-48, akta osobowe pracownika)

Powód K. K. świadczył obowiązki kierowcy konwojenta. Powód wykonywał obowiązki w zespołach 2-3 osobowych, na terenie województwa (...) i (...) (...), zgodnie w wyznaczonych trasami. Powód w okresie od kwietnia 2011 do listopada 2013 roku pracował w godzinach nadliczbowych, nawet do 20 godzin dziennie. Powyższe obowiązki powód świadczył w oparciu o dwie umowy tj. umowę o pracę z pozwanym oraz umowę cywilno-prawną z firmą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

W ramach powyższych obowiązków wynikających ze wskazanych wyżej umów powód wykonywał tożsame zadania związane z konwojowaniem wartości pieniężnych, brak było możliwości rozróżnienia które z nich są wykonywane na rzecz pozwanego, a które na rzecz podmiotu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. Przed rozpoczęciem świadczenia pracy powód przebierał się w pełne umundurowanie, które było oznaczone logo firmy (...), bez rozróżnienia czy jest to (...), czy (...)i pobierał broń służbową, co odnotowywane było w książce pobrań. Funkcjonowała jedna książka pobrań, na jedną firmę. Po zakończeniu pracy zdawał broń. Nie było rozróżnienia w zakresie osób przełożonych w zależności od zawartej umowy. Z racji obu umów powód otrzymywał wynagrodzenie w formie dwóch przelewów tj. od pozwanego i (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Praca wykonywana ponadnormatywny czas pracy wynikający z umowy o pracę była rozliczana w postaci wynagrodzenia wynikającego z umowy zlecenia. Pracownicy otrzymywali od obu podmiotów odrębne dokumenty rozliczeniowe PIT, podobnie dotyczące ZUS.

Praca powoda w ramach umowy zlecenia z firmą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością stanowiła w istocie pracę w godzinach nadliczbowych wynikającą z umowy o pracę zawartej z pozwanym.

Niedopłata z tego tytułu na rzecz powoda stanowi kwotę kwotę 16.046,35 złotych brutto.

(Dowód : zestawienie czasu pracy powoda – k. 59-95, lista nieobecności- k. 23, zeznania świadka K. G.- k. 171-172 (00:08:59-00:28:25), zeznania świadka K. B.- k. 172-173 (00:28:32- 00:36:40), zeznania świadka J. G.- k. 173 (00:37:29- 00:46:20), zeznania świadka A. G.- k. 173-174 (00:46:25-00:54:00), zeznania powoda K. K.- k. 126-127 w zw. z k. 174-175 (00:55:15-01:10:10), opinia biegłego sądowego W. A.- k. 190-204)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w oparciu o zeznania powoda K. K. przesłuchanego w charakterze strony postępowania, jak również zeznania świadków w osobach K. G., K. B., J. G., A. G. oraz dokumenty prywatne i dokumenty urzędowe.

Walor wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom złożonym przez powoda, które uznał za logiczne, konsekwentne i korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu wszystkie twierdzenia powoda w zakresie świadczenia przez niego pracy na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych zostały przez niego udowodnione.

Sąd uznał również za w pełni wiarygodne zeznania wszystkich przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania świadków w osobach K. G., K. B., J. G. oraz A. G.. Powyższe pozostawały bowiem w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym, tworząc z nim logiczną całość.

Świadczenie zgodnie potwierdził zakres zadań przypisanych powodowi, fakt wykonywania przez niego obowiązków konwojowych w ramach dwóch umów tj. umowy o pracę oraz umowy zlecenia, jak również funkcjonowania jednego planu pracy (trasy) odnośnie zadań z obu umów. Świadczenie potwierdzili również okoliczności związane z odrębnymi rozliczeniami w ramach obu podmiotów tj. (...) i (...). W swych zeznaniach świadczenie wskazali również na brak istnienia jakiegokolwiek rozróżnienia w ramach obu umów dotyczących pracowników, jak również fakt tożsamego zakresu obowiązków powoda w ramach obu zawartych przez niego umów, nadto wewnętrznych procedur w zakresie wydawania broni i umundurowania.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiła również opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości W. A.. W tym zakresie Sąd meriti oparł ustalenia faktyczne co do wysokości należnego na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o powyższą opinię. W ocenie Sądu przedmiotowa opinia została sporządzona w sposób wyczerpujący, uwzględniający obowiązujące w tej mierze przepisy prawa, jak również ustalenia umowne stron w zakresie warunków wynagradzania powoda, ponadto zgodnie z posiadaną przez biegłego wiedzą specjalistyczną i jako taka zasługiwała na uwzględnienie. Treść powyższej nie była również kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

W ocenie Sądu z materiału dowodowego sprawy bezspornie wynika, iż powód pracował w okresie objętym sporem w godzinach nadliczbowych.

Poza sporem w niniejszym postępowaniu pozostawała kwestia związania powoda K. K. dwiema umowami, na podstawie których wykonywał on swoje obowiązki służbowe na stanowisku konwojenta. Poza sporem była również kwestia ilości godzin przepracowanych przez powoda. Przedmiotem sporu był natomiast rzeczywisty charakter umowy zlecenia w oparciu, o którą powód wykonywał pracę, co w konsekwencji miało podstawowe znaczenie dla ustalenia zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia.

Sąd w celu zweryfikowania powyższych kwestii zobligowany był w pierwszej kolejności dokonać oceny rzeczywistego charakteru umowy, łączącej powoda z firmą (...) na podstawie której powód świadczył pracę. Na podstawie poczynionych w niniejszym postępowaniu ustaleń faktycznych Sąd uznał, iż zawarcie przez powoda z firmą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez powoda czynności polegających na konwojowaniu wartości pieniężnych stanowiło obejście przepisów kodeksu pracy o czasie pracy. W ocenie Sądu umowa zlecenia zawarta z tymże podmiotem została zawarta wyłącznie w celu wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia z dwóch różnych umów, co zmierzało do przyznania pozwanemu wymiernych korzyści w postaci oszczędności finansowych.

Kwestia zawierania dodatkowych umów zlecenia których drugą stroną – oprócz pracownika – są jednostki ze sobą powiązane - wielokrotnie był przedmiotem rozważań orzecznictwa (por. wyroki Sądu Najwyższego z 05.11.2013r., II PK 50/13, OSNP 2014/9/129, LEX Nr 140889, wyrok SN z dn. 01.04.2014r., I PK 241/13, LEX nr 1455193).

W ocenie Sądu I instancji na gruncie niniejszej sprawy nie można przyjąć, jakoby umowa zlecenia była zawarta dla pozoru, była bowiem wykonywana (wpłynęło od strony umowy wynagrodzenie, czynności opisane w umowie zlecenia były wykonywane, a jednocześnie nie mieściły się w zakresie obowiązków pracowniczych). „Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym”. (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 2012r., II PK 170/11, Lex nr 1211150)

W cytowanym wyżej orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 roku Sąd ten wskazał, iż takie ułożenie stosunków nie oznacza, iż taki zleceniodawca staje się pracodawcą. Pracodawca z mocy art. 3 kp może być tylko jeden (por. tamże: „W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 kp. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 kc, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego

nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. (...) Pracownik z pracodawcą nie mogą się umówić, że w tym samym czasie pracy pracownik będzie jednocześnie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot (...) Strony nie mogły się też umówić, że powód będzie miał jednocześnie dwóch pracodawców, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 3 kp, który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jedynym stosunku pracy ma dwóch pracodawców. (...) Niemniej w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999, Nr 8, poz. 282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez inny podmiot nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001, Nr 12, poz. 409). Z tego też względu bezcelowe byłoby rozważania na temat ewentualności dopożywania zleceniodawcy powoda, nie mógł on być bowiem pozwanym w sprawie z zakresu prawa pracy, nie mogąc być pracodawcą w takim układzie.

Biorąc pod uwagę powyższe zdaniem Sądu Rejonowego uznać należało, iż to pozwany zatrudniając powoda na stanowisku konwojenta, powierzył mu czynności wykonywane na rzecz innego podmiotu. Wniosek powyższy wpływa nie tylko z jednoczesności obu umów, ich wzajemnej zależności (tj. niemożności wykonywania pracy konwojenta bez umowy zlecenia, skoro konwoje były planowane mając na uwadze obie umowy). To pozwany w pełni planował powodowi czas pracy, to on organizował mu przebieg tras, a tym samym miał wpływ na czas ich trwania. Skoro pozwany decyduje się na to, by pracownik wykonywał w tym czasie czynności na rzecz innego podmiotu, to odpowiada za organizację pracy to umożliwiającą, bowiem sam świadomie taką organizację pracy planuje. Musi zatem być świadomy wszystkich konsekwencji z tego wynikających. Innymi słowy, jeśli pozwany planując trasy konwoju, tak je rozciąga w czasie, by zmieścić w nich czynności wykonywane na rzecz innego podmiotu, to ponosi tego konsekwencje, bowiem to była jej decyzja. To pozwany bowiem tak planował powodowi dzień pracy, by mógł on wykonać wszystkie te czynności, co powodowało wydłużenie dnia pracy, za co odpowiada pozwany czas ten wyznaczający.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 roku (II PK 50/13), w którym sąd ten na gruncie analogicznego stanu faktycznego (umowa o pracę z jednoczesną umową zlecenia z innym powiązaniem kapitałowo podmiotem; nieczytelne i niejednoznaczne role przełożonych, wykonujących funkcje w obu spółkach; analogiczne jak w niniejszej sprawie sumowanie i rozliczanie czasu pracy, polegające na obciążeniu zleceniodawcy dopiero, jak normy czasu pracy zostały przekroczone) wskazał na istnienie podstaw do podważenia skuteczności umów zawartych z innymi członkami grupy spółek zależnych. Sąd Najwyższy powołał się tu na szeroko pojętą koncepcję nadużycia osobowości prawnej. „W literaturze i orzecznictwie wielu państw obecna jest ona pod nazwą pomijania osobowości prawnej, pomijania prawnej odrębności osób prawnych lub przebijania welonu korporacyjnego (z ang. piercing corporate veil lub z niem. Durchgriff).

Stanowi ona wyraz dezaprobaty dla przypadków, w których korzystanie ze swobody w kreowaniu osób prawnych prowadzi do szczególnie negatywnych konsekwencji dla pozostałych uczestników obrotu. Szeroko omawia się ją w literaturze na kanwie rozwiązań forsowanych w Niemczech, Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej czy Wielkiej Brytanii (por. uwagi T. Targosza: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004, s. 116-165).(...) Sytuację, w której zatrudnienie pracownicze łączone było z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu, powiązanego z pracodawcą, Sąd Najwyższy analizował w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 roku (I PK 311/07). W orzeczeniu tym, na podstawie art. 22 § 1 i § 1¹ kp Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków, rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy”.

Jak się wydaje, w razie przyjęcia koncepcji nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Rejonowego z wyżej wskazanych względów, uznać należy, iż taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Wskazuje na to – jak wyżej wskazano – jednoczesność obu umów, konieczność ich występowania łącznie w przypadku konwojenta (brak możliwości wykonywania pracy w konwoju tylko na podstawie umowy o pracę), wspólny interes biznesowy powiązanych spółek, brak możliwości ścisłego rozgraniczenia czynności ze stosunku pracy

z czynnościami ze zlecenia, ramowość, niekonkretność umowy zlecenia, wskazująca, iż miały one tylko techniczno – rozliczeniowe znaczenie (brak określenia ilości zadań ze zlecenia), faktyczne obciążenie zleceniodawcy pracą dopiero po przekroczeniu normatywnego czasu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego tak było w niniejszym przypadku. Umowa zlecenia została zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy i wynikających z nich konsekwencji finansowych w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, (nie mówiąc już o kwestii oskładkowania umów zlecenia przy jednoczesnym zatrudnieniu). W realiach niniejszej sprawy w istocie powyższa sytuacja miała miejsce. Potwierdzają to bowiem wszystkie zgromadzone w sprawie dowody.

Dlatego też należało traktować pozwanego, jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności w toku trasy konwojowania, uznając jego odpowiedzialność za prawidłowe wynagrodzenie za cały zaplanowany przez pozwanego czas pracy w zakresie tychże konwojów.

Podkreślić należy, iż w zakresie obowiązków powoda w trakcie pracy na rzecz obu podmiotów było wykonywanie tożsamyh zadań z zakresu konwojowania. Bezsprzecznie materiał dowodowy potwierdził, iż nie było jakiegokolwiek możliwości rozróżnienia przez powoda pracy świadczonej na rzecz jednego, od pracy świadczonej na rzecz drugiego podmiotu. Co istotne również z punktu widzenia pozwanego takowe rozróżnienie nigdy nie następowało. Wyrazem czego było jedno miejsce pracy powoda, plany tras, przełożeni, jedno umundurowanie, jak również jedna broń.

Wskazać należy, iż wystarczającego argumentu dla potwierdzenia odrębności obu umów nie może stanowić fakt odrębnych rozliczeń finansowych wynikających z obu umów, albowiem powyższy nie stanowi sam w sobie elementu różnicującego umowy.

Powyższy stanowi jedynie zabieg finansowy ze strony pozwanego zmierzający do ograniczenia kosztów zatrudnienia pracowników. Poza powyższą okolicznością nie występują w sprawie żadne inne okoliczności przemawiające za odrębnością obu umów. W ocenie Sądu fakt, że każda ze spółek posiada odrębne numery identyfikacyjne (NIP, REGON, KRS) oraz odrębny kapitał, kontrahentów, nie ma w sprawie znaczenia, albowiem powyższe określa zakres powiązań gospodarczych obu spółek, nie ma natomiast wpływu na ocenę umów zawartych przez te podmioty z powodem.

Na podkreślenie zasługuje również okoliczność, iż zawarcie umowy zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. było traktowane jako obligatoryjny element warunkujący zawarcie przez pozwanego z pracownikami umowy o pracę i taka sytuacja miała miejsce również w stosunku do powoda.

Okoliczność ta wynika z zeznań powoda, jak również świadka K. G..

W tym zakresie bez znaczenia w ocenie Sądu pozostaje okoliczność, iż umowa zlecenia z powodem została zawarta wcześniej niż umowa o pracę z pozwanym tj. w dniu 3 października 2008 roku.

W tym zakresie bowiem okolicznością wynikającą z akt sprawy jest fakt, iż powód przed zawarciem umowy o pracę z pozwanym był również zatrudniony w innym podmiocie tj. (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., a więc również w grupie (...). Zawarcie zaś umowy z pozwanym w dniu 7 maja 2009 roku stanowiło kontynuację tego typu zatrudnienia.

Zdaniem Sądu zawarcie przez powoda umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez niego czynności polegających na wykonywaniu tożsamyh czynności co w ramach umowy o pracę z pozwanym stanowiło obejście przepisów z zakresu prawa pracy i zmierzało do zwolnienia pozwanego z odpowiedzialności finansowej względem powoda za wykonaną przez niego pracę w godzinach nadliczbowych i stworzenie jedynie „pozorności” świadczenia jej na rzecz innego podmiotu.

W ocenie Sądu umowę zlecenia należało uznać za umowę uzupełniającą w stosunku do zawartej przez strony umowy o pracę. Dokonując bowiem analizy przedmiotu każdej z umów Sąd doszedł do wniosku, że był on

tożsamy zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i umowę zlecenia. Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości Sądu okoliczność wykonywania przez powoda pracy tej samej, na tym samym stanowisku, przy użyciu tożsamy narzędzi niezbędnych do jej wykonywania stanowiących własność pozwanego, jak również niedokonywanie rozróżnienia w zakresie wykonywania jej na rzecz pozwanego, jak również na rzecz odrębnego podmiotu. Wszystkie powołane okoliczności zostały przyznane przez przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, którzy w przedmiotowych kwestiach pozostawali zgodni. Potwierdzili oni również, że powód nie mógł posiadać wiedzy o tym, w jakim czasie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, a w jakim na podstawie umowy zlecenia, gdyż takiego rozróżnienia nie praktykowano.

Zauważyć należy, że przez cały czas, w jakim powód świadczył pracę dokonywał on wciąż tych samych czynności, którymi było konwojowanie wartości pieniężnych, na przypisanym mu terenie.

Ponadto nie było żadnego czasowego rozgraniczenia pomiędzy pracą wykonywaną na rzecz pozwanego oraz na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Powód, co nie było kwestionowane, pracował w sposób ciągły przez określony czas związany z czasem przewidzianym na pokonanie określonej trasy.

Był wyposażony w jedną broń, Nosił jeden mundur, na którym znajdowała się aplikacja z logo firmy, bez rozróżnienia, czy jest to (...), czy (...).

Nadto powód świadczył pracę w oparciu o jeden grafik tras, w którym nie dokonano rozróżnienia pomiędzy pracą wykonywaną na rzecz pozwanego i na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Ponadto fakt używania środków przymusu bezpośredniego wyłącznie należących do pozwanego również potwierdzał charakter spornej umowy. Broń bowiem pracownicy pobierali rozpoczynając pracę, a zdawali po jej zakończeniu.

Wszystkie przywołane wyżej okoliczności jednoznacznie przemawiają zatem za twierdzeniem, że powód świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanego i to na podstawie zawartej z nim umowy o pracę. Praca świadczona w oparciu o umowę cywilnoprawną przypadła poza okres ponad obowiązującą normę czasu pracy, co oznacza w konsekwencji, że praca ta była wykonywana przez powoda w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego, co bezspornie wynika z poczynionych ustaleń, powód nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia.

Po raz kolejny podkreślić należy, iż zawarcie z powodem dodatkowej umowy w postaci umowy zlecenia spowodowane było wyłącznie chęcią generowania przez pozwanego oszczędności, co miało następować wskutek wypłacania powodowi dwóch niezależnych wynagrodzeń w oparciu o dwie, odrębne podstawy.

Jak ustalono w toku niniejszego postępowania zasadą było jednoczesne zawieranie dwóch umów, w tym umowy o pracę i umowy zlecenia, w której zleceniodawcą był (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Nawiązanie stosunku pracy było uzależnione od wyrażenia zgody przez pracownika na zawarcie umowy cywilnoprawnej, co zdaniem Sądu w niniejszym postępowaniu zostało potwierdzone materiałem dowodowym sprawy. W ocenie Sądu zatem takie postępowanie niewątpliwie należało uznać za zmierzające do obejścia prawa.

W niniejszej sprawie Sąd miał również na uwadze, iż zgodnie z § 8 ust. 1 zd. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (§ 8a Rozporządzenia).

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż pozwany mimo zobowiązania Sądu w tym przedmiocie nie przedstawił ewidencji czasu pracy powoda za okres sporny.

Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika, to musi ponieść konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu.

Zgodnie, zatem z regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pozwanym spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar udowodnienia, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie innego stosowania reguły ciężaru dowodu byłoby nielogiczne i powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje dla pracownika.

Skoro zatem strona pozwana nie zaoferowała w tym zakresie żadnych dowodów za wiarygodne Sąd uznał zestawienie czasu pracy przedłożone do akt sprawy przez powoda za wiarygodne. W ocenie Sądu powyższe znajdowało również oparcie w twierdzeniach powoda oraz przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania świadków.

W ocenie Sądu brak występowania w przedmiotowej sprawie w charakterze pozwanego – (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. nie stanowi przyjęcia braku należytej legitymacji procesowej biernej. W sprawie nie zachodził brak legitymacji procesowej biernej, który uzasadniałby wniosek powoda lub pozwanego o dopozwanie w trybie art. 194 § 1 kpc. Powód nie zgłaszał również takowego wniosku w trybie art. 194 § 3 kpc. W ocenie Sądu brak było również podstaw wezwania tejże spółki do udziału w sprawie z urzędu tj. mając na uwadze dyspozycję art. 477 kpc. Podkreślić również należy, iż pozwany nie wniósł również skutecznie o wezwanie do udziału w sprawie tejże spółki w trybie art. 84 kpc.

Wniosek bowiem w tym przedmiocie na podstawie art. 84 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 130 § 1 i 2 kpc został zarządzeniem z dnia 30 stycznia 2015 roku zwrócony. Wskazać należy, iż brak udziału tegoż podmiotu w toku prowadzonego postępowania nie uniemożliwił Sądowi dokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału. (k. 121v, 135, 154)

Wszystkie powyższej przywołane okoliczności zdaniem Sądu świadczą o tym, że przez cały sporny okres powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego nie otrzymywał należnego mu wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd doszedł do wniosku, że umowa zlecenia została zawarta celu obejścia prawa, dlatego też zgodnie z dyspozycją art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. należało ją uznać za nieważną. Tym samym żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres sporny zasługiwało na uwzględnienie. W tym zakresie Sąd miał na uwadze wyliczenie powyższych należności zawarte w treści opinii sądowej biegłego W. A., wskazujące na należne na rzecz powoda wynagrodzenie, przy uwzględnieniu jego pracy w ramach umowy zlecenia tj. wysokości 16.046,35 złotych brutto, której to opinii żadna ze stron w toku prowadzonego postępowania nie kwestionowała.

W ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw do ewentualnego zaliczenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Już bowiem z wyroku z dnia 13 marca 2012 roku (II PK 170/11), cytowanego wyżej wynika, iż pracodawca jest tylko jeden, a wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem niepodzielnym i nie może być wypłacone przez inny podmiot, tym bardziej, iż było wypłacone w ramach zupełnie innej causy świadczenia. To są już wewnętrzne rozliczenia między spółkami zależnymi, w ramach wzajemnych umów, czy też wielostronnych umów z klientami, działały one bowiem w celu uzyskania wspólnego interesu biznesowego.

W tym zakresie niemożliwym byłoby ewentualne potrącenie otrzymanego przez powoda wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku w sprawie II PK 170/11, zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem. [a dłużnikiem jest ten kto płacił, czyli zleceniobiorca] (...) 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. Należy zgodzić się ze skarżącym, że art.

91 § 1 kp byłyby w takiej sytuacji naruszone, niezależnie od tego, że w przypadku potrącenia wierzytelności pracownika obowiązywałby tu określony reżim temporalny i formalny potrącenia”.

Mając powyższe na uwadze postanowieniem z dnia 4 listopada 2015 roku (k. 240) Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej formułowane w tym zakresie w piśmie z dnia 5 lutego 2015 roku (k. 156-156v)

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań Sąd miał również na uwadze dyspozycje art. 151¹§ 4 kp, iż w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Przyjmuje się, iż wysokość tego ryczałtu powinna być tak ustalona, aby odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy nadliczbowej. W razie gdyby okazało się, że wykonanie zadań pracowniczych wymagało większego ilościowego nakładu pracy niż przewidywany przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje roszczenie o stosowną dopłatę do ustalonego ryczałtu.

W wyroku z 11 czerwca 1971 roku (II PR 211/71, niepub., przytoczony za J. Iwulskim, Kodeks pracy, Orzecznictwo, s. 571) Sąd Najwyższy stwierdził, iż umowa stron może określić, obok wynagrodzenia zasadniczego, także stały ryczałt za godziny nadliczbowe. Takie ukształtowanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest dopuszczalne, lecz nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za zatrudnienie w godzinach nadliczbowych nieobjętych ryczałtem. Sąd Najwyższy wskazał bowiem, iż umowa o pracę nie może naruszać uprawnień pracownika wynikających z norm czasu pracy. (Komentarz do KP Krzysztof Rączka)

Podobne zapatrywanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku dnia 1 grudnia 1998 roku (I PKN 464/98, OSNAPiUS 2000, Nr 2, poz. 50), w którym stwierdził, że jeżeli pracodawca może spełniać świadczenie pieniężne w formie ryczałtu, to ryczałt ten powinien odpowiadać choćby w przybliżeniu świadczeniu, które przysługuje pracownikowi na ogólnych zasadach.

Mając powyższe na uwadze fakt wypłaty na rzecz pracownika w okresie spornym powyższego ryczałtu nie mógł zatem pozbawiać go dopłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Oceniając bowiem wielkość powyższej należności za poszczególne miesiące, wynikającą z treści złożonej do akt sprawy opinii, powyższy ryczałt nie stanowił wartości przybliżonej do przysługującego pracownikowi dodatku, jakkolwiek wypłata powyższego została uwzględniona w ogólnych wyliczeniach bieglego.

W zakresie wysokości żądanego przez powoda żądania z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd miał na uwadze wielkość sprecyzowaną przez niego na rozprawie w dniu 4 listopada 2015 roku. (k. 239) W tym zakresie powód sprecyzował bowiem wysokość powyższego żądania w kwocie brutto. Wskazać należy, iż w treści pozwu powód wyraźnie wskazał, iż domaga się w przedmiotowej sprawie zasądzenia na jego rzecz kwoty brutto tj. 12.650 złotych netto. Takie zatem dookreślenie żądania na rozprawie w dniu 4 listopada 2015 roku nie stanowiło zmiany powództwa w rozumieniu art. 194 § 1 kpc.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż ilościowa zmiana żądania powództwa może obejmować poszczególne elementy powództwa, tj. żądania i podstawy faktycznej bądź obu tych elementów równocześnie. Racjonalna wykładnia pojęcia zmiany powództwa wymaga pozostawienia poza jego zakresem dokonanie czynności wywołujących nieistotną zmianę. Wobec różnorodnych okoliczności i sytuacji, rozróżnienie występujących w praktyce sądowej przypadków może okazać się utrudnione. Przydatnym może być kryterium zapewnienia obrony pozwanemu (art. 193 § 3 kpc). Nie stanowi zmiany powództwa ani bliższe określenie żądania, ani też uzupełnienie okoliczności faktycznych podanych pierwotnie, jeżeli w ich wyniku nie zmienia się podstawa faktyczna powództwa (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1960 r., II CR 212/60, OSPiKA 1961, z. 7-8, poz. 210, z glosą Z. Resicha). W literaturze przedmiotu (Z. Resich, Zmiana powództwa, PiP 1955, z. 9, s. 408 i n.) za taką zmianę nie można uważać tego rodzaju czynności procesowych

powoda jak drobne sprostowanie bądź też bliższe określenie albo uzupełnienie podstawy faktycznej pozwu lub jej nieistotną zmianę.

Trudno zatem podzielić w tym zakresie twierdzenia strony pozwanej, iż powyższe działanie stanowiło zmianę powództwa pod względem ilościowym.

W ocenie Sądu z taką sytuacją nie mamy jednak do czynienia w przedmiotowej sprawie, chociażby mając na uwadze literalną treść pozwu powoda, jak również rozważania poczynione wyżej.

Nadto Sąd nie podzielił twierdzeń strony pozwanej, iż pozew w sprawie został złożony dopiero w piśmie z dnia 15 lipca 2014 roku.

Powyższe pismo stanowiło bowiem jedynie precyzyjne przedstawienie zestawienia czasu pracy powoda za okres sporny, objęty pozwem z dnia 24 kwietnia 2014 roku, doręczonym stronie pozwanej uprzednio tj. w dniu 13 czerwca 2014 roku. W treści powyższego powód podał zarówno kwotę żądania, jak również okres którego niniejszy pozew dotyczy. Niezrozumiałe zatem są twierdzenia strony pozwanej podnoszone w tym zakresie.

W świetle powyższego również zarzut przedawnienia roszczenia podniesiony przez stronę pozwaną nie zasługiwał na uwzględnienie. Z opinii biegłego sądowego wynika, iż niedopłata na rzecz powoda dotyczy należności z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od kwietnia 2011 roku listopada 2013 roku. Pozew zaś w przedmiotowej sprawie został złożony w dniu 24 kwietnia 2014 roku, a zatem w terminie wynikającym z treści art. 291 § 1 kp.

O powyższym orzeczono zatem w pkt I wyroku na podstawie art. 151¹ § 1 kp.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda tj. w wysokości 1.600 zł brutto.

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych na rzecz powoda wobec uwzględnienia powództwa ustalono na kwotę 1.800 zł. Podstawę powyższego stanowił § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 803 złotych (5% z kwoty 16.046,35 złotych– tj. po zaokrągleniu 803 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.