

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo P. J. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1860 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz (...) Ochrona Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wchodzi w skład grupy (...) S.A.

P. J. zawarł w dniu 25 czerwca 2009 roku ze (...) Grupa Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (obecnie: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) umowę o pracę na czas określony, do dnia 1 lipca 2009 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, w ramach której miał wykonywać pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pracownika ochrony. W umowie strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.156 zł brutto oraz ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 60 zł i ryczałt za godziny nocne w wysokości 120 zł. Od dnia 1 stycznia 2010 roku zniesiono ryczałt za godziny nadliczbowe. Strony przewidziały także możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia. Wynagrodzenie powoda było podwyższane corocznie do poziomu minimalnego wynagrodzenia.

Powoda P. J. obowiązywała dobową normą czasu pracy w wymiarze od 8 do 24 godzin, przy tygodniowym wymiarze wynoszącym przeciętnie 40 godzin.

W dniu 25 czerwca 2009 roku powód P. J. zawarł z Agencją Ochrony (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie: (...) Ochrona Sp. z o.o.) umowę zlecenia, na czas określony od dnia 1 lipca 2009 roku do dnia 30 czerwca 2011 roku, na mocy której zlecono mu czynności w zakresie pilnowania, ochrony i strzeżenia obiektu oraz znajdującego się w nim mienia. Zgodnie z umową powód miał wykonywać czynności samodzielnie, ustalając rytm pracy, zmian i formę pełnionych dyżurów. Strony miały wspólnie opracowywać i akceptować plan wykonania usługi, w terminie trzech dni przed rozpoczęciem danego miesiąca. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy, a w okresie choroby lub innej niemożności wykonania przedmiotu umowy wskazać zastępcę. W takim wypadku zleceniobiorca był zobowiązany niezwłocznie zawiadomić zleceniodawcę o miejscu zamieszkania swojego zastępcy. Wskazana osoba trzecia lub zastępca muszą legitymować się kwalifikacjami umożliwiającymi mu wykonanie zlecenia. Za wykonywane czynności powód miał otrzymywać wynagrodzenie określone stawką godzinową brutto w wysokości 10 złotych. Strony ustaliły, iż przy wykonywaniu zlecenia powód będzie korzystał z umundurowania, wyposażenia i sprzętu zleceniodawcy. Umowa zlecenia rozwiązała się z dniem 11 grudnia 2010 roku na skutek wypowiedzenia złożonego przez P. J. w dniu 8 grudnia 2010 roku.

P. J. posiada licencję pracownika ochrony fizycznej drugiego stopnia.

P. J. w czasie służby jeździł patrolem interwencyjnym do różnych obiektów, wykonując podjazdy prewencyjne i kontrolne. Informacje o tym, gdzie danego dnia ma jechać powód uzyskiwał ze stacji monitorowania. Powód pracował 24 godziny, po których następowała 48-godzinna przerwa. Zdarzały się wyjątki uzasadnione nieobecnością innego pracownika. Funkcjonowała także grupa interwencyjna 16-godzinna. Były to czynności tego samego rodzaju zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy zlecenia.

W ramach służby 24 godzinnej, pierwsze 12 godzin powód pracował na rzecz pracodawcy, kolejne 12 godzin i więcej – na rzecz zleceniodawcy.

Powód nosił mundur z logo K. i posiadał broń, którą to udostępnił im pozwany. Wykonując patrol 24 godzinny jeździł tym samym samochodem oznaczonym logo K.. Najczęściej po 12 godzinach powód zdawał broń i ponownie pobierał, wpisując w książkę pobrań i zdania broni datę oraz numer seryjny, ilość amunicji. Broń z reguły była tego samego rodzaju, różniła się numerem seryjnym. Były dwie książki broni. Zdarzały się sytuacje korzystania z tej samej broni w sytuacji nagłej, kiedy niemożliwe było dokonanie wymiany broni.

Pracownicy wykonywali czynności według jednego grafiku. Grafiki były wywieszane w bazie na tablicy około 10 dni przed danym miesiącem. Nie zawierały rozróżnienia na pracę świadczoną na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. Pozwany prowadził roczną kartę ewidencji czasu pracy wskazującą na normatywny czas pracy, faktyczny czas pracy oraz czas nieobecności w pracy i jego przyczynę. Według ewidencji w okresie od kwietnia do grudnia 2010 roku powód pracował w wymiarze nie przekraczającym normatywnego czasu pracy. Wynagrodzenie powoda wpływało z dwóch źródeł – z umowy o pracę i umowy zlecenia. Wynagrodzenie było obliczane w ten sposób, że ustaloną stawkę mnożono przez ilość godzin przepracowanych na rzecz danej spółki. Z tytułu umowy o pracę wynagrodzenie było ustalone w umowie. Umowa o pracę powoda zawarta z pozwanym rozwiązała się z dniem 25 grudnia 2010 roku na skutek upływu okresu wypowiedzenia dokonane przez pracownika w dniu 8 grudnia 2010 roku.

Postanowieniem z dnia 7 stycznia 2010 roku zmieniono oznaczenie firmy pozwanego z (...) Grupa Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w W. z dnia 1 sierpnia 2011 roku zmianie uległa firma spółki z (...) Sp. z o.o. na (...) Sp. z o.o.”.

Ustalenia okoliczności przedmiotowej sprawy Sąd dokonał w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków i dokumenty. W ocenie Sądu nie potwierdza on okoliczności podnoszonych przez powoda.

Powód dochodząc dodatku do wynagrodzenia za wypracowane godziny nadliczbowe w istocie nie wykazał by takie faktycznie przepracował w ramach zawartej z pozwanym umowy o pracę. Pozwany wskazał, iż nie posiada grafików służb za okres objęty żądaniem pozwu, na podstawie, których powód wykonywał obowiązki wynikające z umowy pracę, ponieważ dokumenty te po ich wykorzystaniu były sukcesywnie niszczone. Pozwany załączył natomiast ewidencję czasu pracy, z treści której nie wynika by powód pracował w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie zrealizował także dalszych wniosków pełnomocnika powoda dotyczących złożenia książek pobierania i zdawania broni służbowej, rachunków do zleceń wykonywanych w ramach grupy kapitałowej oraz złożenia kart drogowych. Ostatecznie pełnomocnik powoda cofnął wnioski w tym zakresie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Żądaniem pozwu zostały objęte dodatki do wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych za okres od kwietnia do grudnia 2010 roku, przy czym powód w spornym okresie świadczył usługę ochrony mienia zarówno na podstawie umowy o pracę – zawartej z pozwanym oraz na podstawie umowy zlecenia – zawartej z Agencją Ochrony (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Dopiero z podniesionych w toku postępowania twierdzeń można wywieść, iż powód traktował obie podstawy zatrudnienia, zawarte w odrębnymi podmiotami, jak jeden stosunek prawny rodzący skutki wynikające z zatrudnienia pracowniczego. Pomimo braku wypowiedzianego wprost zarzutu pozorności umowy zlecenia, w istocie argumentacja powoda opierała się na stwierdzeniu, że zawarty stosunek cywilnoprawny w istocie był kontynuacją zatrudnienia pracowniczego. Pełnomocnik powoda podkreślił, iż świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, na podstawie umów zlecenia poza normalnym czasem pracy pracowników jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast zawieranie takich umów, przez podmiot powiązany z pracodawcą stanowi niedopuszczalne obejście przepisów prawa w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powoda. Umowa zlecenia zawarta z podmiotem odrębnym od pozwanego, nawet przy istniejącym powiązaniu gospodarczym w ramach jednej grupy kapitałowej, nie uzasadnia przyjęcia tożsamości obu podmiotów. Sąd wskazał, iż do kwestii oczywistych należy stwierdzenie, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepis art.353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art.22§1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1 ze zn 1). Przepis §1¹ art.22 kp dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego. Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. W przedmiotowej sprawie Sąd wobec braku żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w ramach zawartej umowy zlecenia, nie poszukiwał tych cech świadczenia pracy, które przemawiałyby za ich pracowniczym charakterem. Także podnoszona jednolitość świadczonej pracy, w ocenie Sądu nie rodzi zobowiązań na gruncie wynagrodzenia, skoro usługi ochrony mienia świadczone na podstawie umowy zlecenia, zawartej w odrębnym podmiocie, były wynagradzane za każdą godzinę świadczonej usługi.

Istotne jest to, że powód wykonując czynności i korzystając z tego samego umundurowania, tego samego samochodu, w rzeczywistości świadczył pracę i realizował usługi na rzecz dwóch różnych podmiotów. Swoistym odróżnieniem służby było zdanie i pobranie broni, jako granica pełnienia służby w ramach jednego stosunku - stosunku pracy i drugiego stosunku – zlecenia. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, iż nie odróżniał wykonywania służby w ramach jednego i drugiego stosunku. Podobnie nie można dać wiary powodowi, że nie wiedział jakiego rodzaju umowę zawiera, oprócz umowy o pracę. Podobnie z faktu, iż powód nie interesował się w jaki sposób ma wypłacane wynagrodzenie z obu umów (w jednej kwocie czy w dwóch) nie można wywodzić, że w istocie łączył go jeden stosunek pracy i to zawarty z tym samym podmiotem – pozwanym w tej sprawie. Okoliczność, że powód nie dostrzega odrębności prawnej w stosunku łączącym go z pracodawcą i zleceniodawcą, nie powoduje, że odrębności tych nie ma. Tym samym nie daje podstaw twierdzeniu, że powód świadcząc usługi ochroniarskie na podstawie umowy zlecenia w istocie pracował na rzecz pozwanej Spółki, w tym w godzinach nadliczbowych.

Po pierwsze powód zawarł z zupełnie odrębnym od pozwanej Spółki podmiotem umowę zlecenia, a zatem wykonując swoje zobowiązanie świadczył usługi na rzecz zupełnie innego podmiotu niż pozwany pracodawca.

Po drugie powód nie wykazał, by w całym okresie zatrudnienia nie realizował obowiązków wynikających z tej umowy, w szczególności czynności z zakresu ochrony. Z ustaleń wynika, że pozwana spółka była elementem holdingu, którego lider był jedynym udziałowcem pozwanej. Z ustaleń wynika, że powód wykonywał czynności w tym samym umundurowaniu – otrzymanym od strony pozwanej, co jednocześnie nie oznacza, że pozwany był jego właścicielem – powód tego nie wykazał, nadto z ustaleń wynika, że takie umundurowanie było jednolite dla wszystkich spółek w holdingu. Powód nie wykazał również, by pozwana spółka była właścicielem pojazdów. Należy przy tym podkreślić, iż przekonanie powoda i świadków co do zakresu własności poszczególnych elementów wyposażenia nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia, istotne jest bowiem faktyczne ustalenia własności poszczególnych narzędzi. W tym zakresie nie zostały zgłoszone wnioski dowodowe. Bezsprzeczne było między stronami, że powód korzystał z broni. Przy czym z ustaleń wynika, że nie była to ta sama broń, bowiem po 12 godzinach służby broń był zdawana i pobierana kolejna, były wpisy w dwie książki broni – oddzielnie dla każdej ze spółek, mimo, że był jeden magazyn broni. Poza tym powód otrzymywał z tytułu zwartych umów wynagrodzenie. Trudno zatem przyjąć, że powód zawarł umowę zlecenia jedynie dla pozoru, skoro wykonywał czynności na rzecz zleceniodawcy i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie. Sąd

podkreślił, że choć zgodnie z treścią art. 22. § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, to jednak nie oznacza to, że ustawodawca w ten sposób wprowadził zakaz zawierania umów cywilno-prawnych. Rzecz bowiem w tym, że z przepisu tego wynika, iż nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia tylko wtedy, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Jeżeli zatem powód uważa, że realizując zawartą umowę zlecenia o świadczenie usług ochroniarskich w istocie pozostawał w stosunku pracy, to powinien wystąpić z odrębnym powództwem o ustalenie stosunku pracy, ale przeciwko zleceniodawcy, nie zaś przeciwko pozwanej Spółce, która jest całkowicie odrębnym od zleceniodawcy podmiotem i nie łączył jej oprócz umowy o pracę z powodem żaden inny stosunek zobowiązaniowy. Sąd zwrócił także uwagę na kwestie braku wykazania przez powoda wysokości godzinowej stawki podnoszonej w pozwie. Przy czym w pozwie wskazano stawkę 8,30 zł netto, zaś powód wskazywał stawkę 8,50 zł netto. Z umowy zlecenia wynikała zaś stawka 10 zł brutto. Powód podnosił, że wysokość stawki była zagwarantowana w momencie przejście z firmy (...), ale okoliczność ta nie została wykazana w toku postępowania. Jeżeli chodzi o wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, zasady były z góry określone, zarówno co do systemu czasu pracy jak i zasad wynagradzania, obejmujących wymiar wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za pracę w godzinach nocnych. Poza sporem pozostawał przyjęty u strony pozwanej system czasu pracy – równoważny, określony w art. 135 kp i miesięczny okres rozliczeniowy. Zgodnie z treścią art. 151 § 1 K.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 K.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² K.p.).

Mając na uwadze powyższe rozważania co do tego, że powód oprócz stosunku pracy miał nawiązany stosunek cywilnoprawny oparty na umowie zlecenia w spornym okresie, Sąd uznał, że powód nie udowodnił, że ewentualne przekroczenia norm czasu pracy są związane z wykonywaniem czynności akurat na rzecz strony pozwanej. Powód nie kwestionował, że czas pracy podnoszony w pozwie obejmuje czas wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę oraz w ramach umowy zlecenia. Jednocześnie brak wykazania tożsamości stosunku prawnego, także w zakresie sfery podmiotowej sprzeciwia się uznaniu, że to pozwany ma ponosić konsekwencje świadczenia przez powoda usług ochroniarskich i to w ramach stosunku pracy. Sąd podniósł, iż praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd wskazał, że nawet, gdyby przyjąć wersję powoda, co do pozostawania tylko w jednym stosunku pracy, to powód nie wykazał za cały sporny okres, że pracował w godzinach nadliczbowych. Sąd przypomniał, że powód, występując z roszczeniami w pozwie, wskazał, że pracował miesięcznie łącznie 240 godzin i był to wymiar stały. Przyjmując wersję powoda, że nie mieli prawidłowo rozliczonych godzin nadliczbowych, a umowa zlecenia była zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy, bowiem otrzymał za okres sporny wynagrodzenie tylko w stawce podstawowej, bez dodatku, roszczenie powoda także nie zasługuje na uwzględnienie. Powodowi wypłacono bowiem z tytułu zwartej umowy zlecenia w 2009 r. kwotę 8.091,79 zł, w 2010 r. - kwotę 12.425,16 zł netto, w tym za okres od kwietnia do grudnia 2010 roku wypłacono kwotę 9.002,40 zł netto. Zatem wystąpiła nadpłata w stosunku do żądanej przez powoda kwoty. Sąd uznał, że cała żądana kwota została już powodowi wypłacona w oparciu o umowę zlecenia. Mając powyższe na względzie, Sąd oddalił powództwo, jako pozbawione podstaw faktycznych i prawnych.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, bowiem pomiędzy stronami nie było sporu co do sposobu wyliczenia kwoty roszczenia, strony pozostawały w sporze co do faktu w postaci ilości przepracowanych godzin.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i 3 kpc).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, w miejsce swobodnej ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powodowie nie świadczyli na rzecz pozwanej Spółki pracy w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu w sytuacji, gdy okoliczność ta wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin, z zeznań świadka strony pozwanej - P. R., z zeznań świadków, przesłuchanych na wniosek strony powodowej;

- art. 227 w zw. z art. 278 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości, celem wyliczenia należnego powodom wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych;

- art. 328 § 2 kpc przez niespójność i niejasność uzasadnienia skarżonego orzeczenia, w szczególności w zakresie niewyjaśnienia przyczyn zaniechania zobowiązania strony pozwanej do przedłożenia żądanych przez powodów dokumentów.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 58 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że umowy zlecenia, zawierane pomiędzy powodami, a spółką z grupy kapitałowej pozwanej są ważnymi umowami cywilno-prawnymi,

- art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że praca świadczona przez powoda nie była pracą w godzinach nadliczbowych świadczoną na rzecz pozwanej, a niezależnym zleceniem, pomimo tego, że grafik przewidywał co najmniej 240 godzin pracy w danym miesiącu, natomiast wykonywane czynności były tożsame rodzajowo i faktycznie, oraz błędne przyjęcie że kwoty wypłacone z tytułu umów zlecenie przewyższają należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

- § 5 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 maja 1998 r. w sprawie dokumentacji wymaganej przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz czasu jej przechowywania;

- § 15 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i administracji z dnia 6 sierpnia 1998 roku w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji;

- wskazane wyżej przepisy Rozporządzenia w związku z art. 19 ust. 2 ustawy o ochronie osób i mienia oraz art. 39 ust. 2 ww. ustawy poprzez przyjęcie, że pozwana nie miała obowiązku przechowywania książek pobrania i zdania broni służbowej a w konsekwencji nierozpoznanie istoty przedmiotowej sprawy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zaliczenie w poczet materiału dowodowego sprawy załączonych kart drogowych oraz książek pobrania i zdania broni służbowej oraz o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 5 czerwca 2014 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i wniosków dowodowych oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w

pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W niniejszej sprawie dla oceny zasadności roszczenia powoda koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18)

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż w świetle obowiązujących przepisów nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy- patrz art. 18 § 1 i 2 kp. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. OSAz1995r. nr 2 poz. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić w razie ustalenia, że łącząca strony mowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący podnosi, iż w ramach wykonywanych czynności na podstawie zawartej umowy cywilnej z innym podmiotem kooperacyjnie powiązany z pozwanym faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazał, iż zawarcie równocześnie stosunku pracy z pozwanym obecnie (...) spółką z o.o. i równocześnie umowy zlecenia z obecnie (...) OCHRONA spółką z o.o. miało na celu między innymi obejście przepisów o czasie pracy, w związku z tym zawarcie umowy zlecenia o charakterze uzupełniającym stosunek pracy z podmiotem trzecim, uznać należy za bezwzględnie nieważne na podstawie art. 58 kc w zw. z 300 kp. Zważywszy zaś na to, zasadnym było przyznanie powodowi wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za cały okres sporny.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zarzut naruszenia art. 58 kc. nie może przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku.

Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednio przepisy ustawy.

Wobec powyższego – w rozumieniu powoływanego przepisu – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok SN z 1.06.2010 r. II UK 34/10, lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

Znamiennym jest jednak, że nieważność, o której stanowi art. 58 kc dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (ex tunc), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością umowa nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (por wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz 258).

Apelujący podniósł, że spośród łączących powoda umowy o pracę z pozwaną Spółką oraz równocześnie zawartej umowy zlecenia z (...) OCHRONA spółką z o.o., ta ostatnia była nieważna jako zawarta z zamiarem obejścia prawa. Tymczasem wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezwzględnie nieważną, umowy zawartej – jak wynika z niekwestionowanych ustaleń- z odrębnym od pracodawcy podmiotem. Co do zasady bowiem w obowiązującym stanie prawnym brak jest podstaw do kwestionowania zasady prawnej odrębności – a także odpowiedzialności – poszczególnych podmiotów choćby ze sobą kapitałowo powiązanych. Nie można przy tym uznać, na co wskazywał Sąd Rejonowy, jakoby w przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia okolicznościach faktycznych możliwe było jedynie ustalenie, że sposób wykonywania łączącej powoda z (...) OCHRONA spółką z o.o. umowy zlecenia wskazuje na jej pracowniczy charakter w rozumieniu art. 22 § 1¹ kp. (co jednak nie było i nie mogło być przedmiotem niniejszego procesu). Decydującym dla ewentualnego stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych jest bowiem ustalenie, czy umowa zlecenia z (...) OCHRONA spółką z o.o. była wypełniona konkretną treścią czy też nie. Tym samym brak uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 58 § 1 kc nie oznacza bezzasadności żądań powoda.

Wskazać należy, iż w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu nie będącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Na gruncie niniejszej sprawy niejasnym jest, czym w spornym okresie u pozwanego różniło się wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę a czym w ramach umów cywilno – prawnych. W oparciu o materiał sprawy nie sposób też wywieść czy w okresie równoczesnego formalnego zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego powoda w (...) spółce z o.o. i (...) spółka z o.o., w całości praca powoda była faktycznie wykonywana pod kierownictwem i nadzorem pozwanego, przez kogo była organizowana, oceniana i rozliczana, a związku z tym czy umowa zlecenia zawarta z innym podmiotem (...) OCHRONA spółką z o.o. wypełniona była konkretną treścią czy też nie. Tym samym nie rozstrzygnięto rodzaju stosunku prawnego łączącego strony i nie rozpoznano istoty sprawy. Na tym etapie postępowania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób więc ostatecznie rozstrzygnąć, czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą ewentualnie przysługiwałoby mu stosowane wynagrodzenie.

Reasumując, w świetle powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji dopuścił się dowolnej oceny materiału dowodowego gdyż wbrew zasadom logiki i bez poczynienia wszystkich niezbędnych ustaleń arbitralnie przyjął, że umowa zlecenia łącząca powoda z (...) OCHRONA spółką z o.o. była wykonywana a zatem twierdzenie powoda co do świadczenia pracy w oparciu o stosunek pracy w całym spornym okresie tylko i wyłącznie na rzecz (...) spółka z o.o. nie ma racji bytu. Jak zasadnie podnosi apelujący dopuścił się tym samym obrazy przepisów art. 233 kpc i w konsekwencji przepisu art. 22§1 i §1¹ kp. Konsekwencją poczynionych uchybień jest zaś brak możliwości instancyjnej kontroli poprawności wydanego ostatecznie rozstrzygnięcia.

W takiej sytuacji w ocenie Sądu Okręgowego konieczne jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylenie wyroku Sądu I instancji. Przeprowadzenie postępowania dowodowego w celu wyjaśnienia wskazanych wyżej niejasności przez sąd odwoławczy, i - po dokonaniu jego oceny - wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, faktycznie ograniczyłoby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji i w konsekwencji prowadziłyby do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego postępowania.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k. p. c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi w myśl art. 108 § 2 k. p. c. rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji winien ustalić, czy faktycznie doszło do wykonywania pracy w ramach umowy cywilno –prawnej, czy też była to praca w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego. Pomocnym w tym zakresie może się okazać ustalenie, do kogo należały: umundurowanie, broń, pojazdy służbowe. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że każdy z tych walorów miał ogólne logo (...), bez ujawniania szczegółów, o którą spółkę chodziło. Zabieg taki wydaje się przemyślany. Ponadto, pomocnym okazać mogłoby się ustalenie co do tego, czy umowy o ochronę zawierała osobno każda ze spółek, czy też te same obiekty były w spornym okresie ochraniające zarówno przez stronę pozwaną jak i przez (...). W konsekwencji należy stwierdzić na czyją rzecz w całości praca powoda była świadczona, pod czyim kierownictwem i nadzorem była wykonywana, przez kogo była organizowana, oceniana, sumowana i rozliczana - a więc czy umowa zlecenia zawarta z innym podmiotem (...) OCHRONA spółką z o.o. wypełniana była konkretną treścią czy też de facto była to praca świadczona tylko i wyłącznie na rzecz pozwanego.

Sąd Okręgowy nie traci z pola widzenia kontradiktoryjnego charakteru postępowania, a co za tym idzie konieczności podjęcia inicjatywy dowodowej przez strony. Sąd nie jest zobligowany do przeprowadzania postępowania z urzędu, dlatego powinien określić pełnomocnikom stron odpowiedni termin na złożenie stosownych wniosków dowodowych. Oczywiście jest, że dotychczas zgromadzony materiał także nie stracił walorów dowodowych i również powinien być wzięty pod uwagę przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Po dokonaniu powyższych ustaleń Sąd oceni, czy powód w istocie w całym okresie spornym świadczył pracę w nadgodzinach z uwzględnieniem równoważnego systemu czasu pracy oraz ewentualnych kwot z tego tytułu już powodowi przez pozwaną wypłaconych. Następnie Sąd w zależności od wyniku postępowania podejmie decyzję w zakresie wniosku strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego celem wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych. Dopiero bowiem

dokonanie tych czynności pozwoli na rzetelną ocenę materiału dowodowego i orzeczenie co do istoty sporu, Sądowi II instancji pozwoli zaś na kontrolę instancyjną wydanego orzeczenia.