

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Agencji (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda J. W. kwoty szczegółowo wskazane w sentencji wyroku wraz z ustawowymi odsetkami od określonych terminów wymagalności do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I podpkt 1-35) oraz kwotę 1800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego powoda według norm przepisanych (pkt I podpkt 36). Ponadto, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II); obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi kwotę 3436 zł tytułem kosztów sądowych (pkt III) oraz nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 zł (pkt IV).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powód J. W. od dnia 1 kwietnia 2005 r. był zatrudniony w spółce (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w charakterze młodszego agenta ochrony, na początku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umów o pracę na czas określony, od 1 lipca 2005 r. do 30 czerwca 2008 r. oraz od 28 czerwca 2008 r. do 30 czerwca 2013 r., w tym ostatnim okresie na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta. W związku z przejęciem w dniu 1 lipca 2008 r., pracowników spółki (...) przez pozwanego, powodowi na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 15 września 2008 r., pozwany powierzył z dniem 1 października 2008 r., stanowisko konwojenta w wymiarze połowy etatu oraz przyznał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 563 zł brutto miesięcznie, ryczałt za godziny nadliczbowe w kwocie 170 złotych oraz ryczałt za godziny nocne w wysokości 5 złotych. Ostatnio, powód jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r. na czas określony od 1 lipca 2013 r. do 30 czerwca 2018 r., na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta w wymiarze połowy etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości minimalnego wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, ryczałtem za godziny nadliczbowe w kwocie 170 zł brutto miesięcznie oraz ryczałtem za godziny nocne w kwocie 5 zł brutto miesięcznie oraz innymi składnikami według regulaminu wynagradzania.

Wraz z umową o pracę z dnia 27 czerwca 2008 r., zawartą ze spółką (...) oraz informacją o przejęciu pracowników tejże firmy przez pozwaną, powód otrzymał informację o warunkach zatrudnienia, w których wskazano, iż powoda obowiązuje norma czasu pracy dobową wynosząca 8 godzin i 40 godzin tygodniowo, przeciętnie w miesięcznym okresie rozliczeniowym, przy czym czas pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy może być przedłużony do 1 godzin na dobę, a pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia do 24 godzin na dobę i skrócony w innych dniach lub zastąpiony dniami wolnymi.

Zarówno w porozumieniu zmieniającym z dnia 15.09.2008 r. jak i w ostatnio obowiązującej stronie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r., wskazano, że wynagrodzenie z dodatkiem, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p. przysługuje po przekroczeniu normy średnio 39 godzin tygodniowo, przeciętnie w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Poza umową o pracę z pozwaną, powód zawarł w dniu 1 lipca 2008 r. umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Umowa została zawarta na czas nieoznaczony począwszy od dnia 1 lipca 2008 roku, a jej przedmiotem było konwojowanie wartości pieniężnych. Wynagrodzenie zostało ustalone w kwocie 9,50 zł netto za godzinę oraz wynagrodzenie od 1 zł do 950 zł netto za pracę według wyceny kwotowej płacone w terminie do 15 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Zgodnie z umową, koszty wyposażenia zleceniobiorcy w narzędzia i materiały niezbędne do wykonania zlecenia ponosi zleceniodawca.

Zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy zlecenia powód był inkasentem. Odbierał pieniądze od określonych podmiotów, które miały umowę z grupą S. i zawoził do banku.

Przełożonym powoda był P. K., zarówno jeśli chodzi o umowę o pracę, jak i umowę zlecenia. O końca sierpnia 2013 r. przełożonym jest R. S.. R. S. nie ma wiedzy, kiedy powód pracuje na podstawie umowy zlecenia. Godziny pracy na

podstawie umowy o pracę są wyznaczane na podstawie umów zawartych z klientami pozwanego. W 90 procentach są to godziny poranne i wchodzą w zakres całej doby. Powód pracuje tyle na dobę, co wynika z danej trasy. Zamyka się to ok. 12 godzin na dobę. Jeżeli są sytuacje, że trasy przeciągają się, klienci zgłaszają dodatkową usługę, to konwojent może wykorzystać umowę zlecenia.

Powód rozpoczynał i kończył pracę w Ł. przy ul. (...). Po przyjeździe do pracy pobierał broń i wypisywał pobranie broni w książkę. Broń zdawał po zakończeniu pracy. Powód pracował codziennie od ok. 9.00 do 24.00. Sporadycznie pracował także w soboty i niedziele. Te trasy miały też ok. 12 godzin. Średnio można było przyjąć, że pracował od 14 do 16 godzin na dobę codziennie, także w weekendy w zależności od trasy. Minimalnie było to 10 godzin. Nie było ustalonych godzin pracy. Były układane grafiki pracy, obejmowały od trzech dni do tygodnia, maksymalnie dwóch. Sporadycznie układane były na cały miesiąc. Był jeden grafik obejmujący pracę na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. Nigdy nie było wyszczególnione kiedy pracuje się na podstawie umowy o pracę, a kiedy na podstawie umowy zlecenia. W grafiku były przypisane trasy. Można było zacząć pracę od godziny 5 jak i od godziny 9.00, tylko wtedy kończyło się bardzo późno w nocy. Różne trasy miały różne godziny rozpoczęcia. Rozpoczynało się pracę o 9, a kończyło o 2 lub 3 w nocy i rano rozpoczynało się ponownie. Przez cały czas powód miał ten sam mundur, ten sam identyfikator, świadczył pracę w tym samym pojeździe. Powód we własnym zakresie prowadził ewidencje czasu pracy. Nie okazywał tego przełożonemu. Tak robili wszyscy pracownicy. Ilość godzin uzgadniano z sekretarką.

Umowa zlecenia pozwala pracować ponad wymiar wynikający z umowy o pracę. Gdyby powód po czterech godzinach powrócił do firmy, to ta trasa byłaby wyznaczona innej grupie. To od wyboru powoda zależy, że pracuje w takim systemie. Konwojenci dość chętnie korzystają z umowy zlecenia, aby pracować ponad normę. Wszystkie godziny nadliczbowe poza normatywny czas pracy opierają się o umowę zlecenia. Pracuje tak 99 procent pracowników. Pracowano w miesiącu więcej niż godziny etatowe. Kto nie zgadzał się na pracę ponad godziny ustawowe był zwalniany.

Celem umowy zlecenia było pominięcie wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Te same czynności były wykonywane w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia. Nie można wyodrębnić czynności na umowę o pracę i umowę zlecenie. Pracownik wynagradzany był według stawki, jaką posiadał. Stawki wahały się od 8 do 11 zł netto za godzinę.

Powód otrzymuje przelewem dwie wypłaty, od pozwanej oraz od spółki (...). Jedna jest do 10 dnia następnego miesiąca, jest ona z umowy o pracę, obejmuje faktycznie pół etatu oraz do 15 dnia następnego miesiąca z umowy zlecenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy otrzymywali wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część. Od czterech lat, wynagrodzenie powoda jest rozliczane według stawki 10 zł netto za godzinę. Wynagrodzenie jest rozliczane według stawki przez ilość przepracowanych godzin. Stawka 10 zł ustalona była po przejściu między powodem, stawkę tę potwierdziła sekretarka.

Różnica między wynagrodzeniem należnym a wypłaconym, przy przyjęciu stawki godzinowej 10 zł netto, wynosi 1.861,13 zł za październik 2010 r., 850,07 zł za listopad 2010 r., 943,30 zł za grudzień 2010 r., 342,83 zł za styczeń 2011 r., 156,26 zł za luty 2011 r., 1.544,39 zł za marzec 2011 r., 1.465,45 zł za kwiecień 2011 r., 1.415,24 zł za maj 2011 r., 1.227,07 zł za czerwiec 2011 r., 1.984,73 zł za lipiec 2011 r., - 182,54 zł za sierpień 2011 r., 1.619,11 zł za wrzesień 2011 r., 1.219,88 zł za październik 2011 r., 1.838,99 zł za listopad 2011 r., 1.350,21 zł za grudzień 2011 r., 1.629,07 zł za styczeń 2012 r., 2.016,15 zł za luty 2012 r., 744,08 zł za marzec 2012 r., 1.315,32 zł za kwiecień 2012 r., 1.430,99 zł za maj 2012 r., 671,09 zł za czerwiec 2012 r., 1.589,69 zł za lipiec 2012 r., 746,74 zł za sierpień 2012 r., 1.145,79 zł za wrzesień 2012 r., 724,67 zł za październik 2012 r., 1.892,90 zł za listopad 2012 r., 1.751,35 zł za grudzień 2012 r., 1.689,57 zł za styczeń 2013 r., 748,13 zł za luty 2013 r., 1.566,99 zł za marzec 2013 r., 1.193,48 zł za kwiecień 2013 r., 1.791,79 zł za maj 2013 r., 1.210,37 zł za czerwiec 2012 r., 1.244,71 zł lipiec 2013 r., 158,37 zł za sierpień 2013 r., 1.270,88 zł za wrzesień 2013 r. oraz 2.578,22 zł za październik 2013 r.

Łącznie zatem należność powoda za sporny okres, stanowiąca różnicę między wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych należnym a wypłaconym w ramach umowy o pracę i umów zlecenia w kwotach brutto wynosi 44.710,47 zł.

Pozwana spółka ma zawartą umowę o współpracy przy wykonywaniu usług z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Spółka (...) zobowiązała się przekazać część zadań wynikających z umów zawartych z kontrahentami przekazać do realizacji pozwanej. Przedmiotem umowy jest świadczenie przez pozwaną na rzecz spółki (...) czynności obsługi bankomatów, która polegać miała na wymianie kaset, usługach serwisowych i wymianie szyfrów.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umów o pracę, informacji o warunkach zatrudnienia oraz zeznań świadków powołanych w sprawie i zeznań powoda. Zeznania świadków Sąd uznał za spójne, logiczne, wzajemnie uzupełniające się i przy braku okoliczności pozwalających na ich zdyskredytowanie. Zeznania powoda dotyczące sposobu wykonywania pracy, rozliczania pracy przez pozwanego i dokumentowania czasu pracy znalazły potwierdzenie w spójnych zeznaniach świadków: J. S. (1), S. K., S. S. (1) oraz W. Z. i R. S.. Ostatni ze wskazanych świadków, tj. W. Z. i R. S. jednoznacznie wypowiedzieli się, iż celem umowy zlecenia było pominięcie wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Umowa zlecenia pozwala pracować ponad wymiar wynikający z umowy o pracę. Wszystkie godziny nadliczbowe poza normatywny czas pracy opierały się o umowę zlecenia.

Oceniając materiał dowodowy Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda, iż stawka z umowy zlecenia wynosiła 10 zł netto za każdą godzinę pracy, pomijając w tym zakresie zapis przedłożonej umowy zlecenia łączącej powoda z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., która określa stawkę wynagrodzenia z umowy zlecenia na kwotę 9,50 złotych netto. Ustalając wysokość należnych powodowi kwot Sąd przyjął wariant opinii biegłego sporządzony w oparciu o godziny pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej wynikające ze stawki wynagrodzenia za pracę według stawki 10 zł netto za godzinę pracy, po zaliczeniu wypłaconego powodowi wynagrodzenia z umowy o pracę i umów zlecenia.

W oparciu o tak przyjęty stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powoda są zasadne i podlegają uwzględnieniu.

Na wstępie Sąd rozważył kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę umowy zlecenia. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1¹k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1² k.p.). Przepis § 1¹ art. 22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp.

Według Sądu Rejonowego, analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art. 58 § 1 k.c. Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art.18 k.p.). Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy

(np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 roku III APa 24/06 OSA 2007/7/12). Analogicznie wypowiedział się inny Sąd Apelacyjny, wysuwając tezę, iż świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy - według niezwyfikowanych twierdzeń pracodawcy - nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku III AUr 865/94 opubl. OSA z 1995r. 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 Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22). Sąd meriti wskazał, iż jak zauważa się w judykaturze, zakład pracy i pracownik mogą mieć niejednokrotnie wspólny interes przemawiający za ukryciem stosunku pracy pod pozorem umowy zlecenia. Przykładowo pracownik może wówczas skorzystać z większego odliczenia od przychodów kosztów jego uzyskania, a pracodawca może obejść przepisy o czasie pracy lub - przy umowach krótkotrwałych - może on uniknąć obowiązku zapłaty składki z tytułu ubezpieczenia społecznego. W praktyce najczęściej dopiero wtedy, gdy pracownik stwierdzi, że prawo pracy daje mu więcej korzyści, niż prawo cywilne, powstaje spór co do charakteru umowy. Sąd zaznaczył przy tym, że co prawda cytowane orzeczenia zapadły w nieco innym stanie faktycznym, tym nie mniej stanowią punkt odniesienia także i w rozpoznawanej sprawie. Zdaniem Sądu, mimo że umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powodów, to jednak posiadającym dość znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcą powoda. Obie spółki ściśle współpracują ze sobą, wręcz trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej.

Reasumując Sąd wskazał, że zawarcie umowy, której celem jest de facto obejście przepisów prawa pracy o czasie pracy stanowi obejście ustawy a tym samym powoduje nieważność umowy. Zawarta przez powoda i (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowa, nazwana umową zlecenia, jest umową uzupełniającą umowę o pracę. Przedmiotem jej jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, tj. pracy polegającej na konwojowaniu. Sąd podkreślił, iż w rozpoznawanej sprawie powód podobnie zresztą jak inni pracownicy (w tym także przesłuchiwani w charakterze świadków) nie byli w stanie odróżnić momentu, w którym w ciągu dnia kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynało w ramach umowy zlecenia. Tym trudniejsze było to do odróżnienia, że czynności wykonywane na podstawie każdej ze wspomnianych umów nie różniły się między sobą niczym. Były to dokładnie te same czynności, wykonywane przy użyciu tych samych narzędzi, samochodów i mundurów. Nadto powód miał tych samych przełożonych, którzy wydawali mu polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają więc za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych. Nadto Sąd wskazał, iż powód nie miał możliwości zawarcia umowy o pracę tylko z Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Warunkiem zawarcia umowy o pracę było zawarcie umowy zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Na marginesie Sąd zauważył, że w analogicznej sprawie rozpoznawanej przez tutejszy Sąd pod sygnaturą XI P 441/10 Sąd Okręgowy w Łodzi podzielił stanowisko zaprezentowane przez Sąd Rejonowy. Również w sprawie XIP 342/10 Sąd Okręgowy w Łodzi uchylając wyrok Sądu Rejonowego i przekazując sprawę do ponownego rozpoznania wskazał w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia, iż „zawarcie umowy, której celem jest de facto obejście przepisów prawa pracy o czasie pracy stanowi obejście ustawy, a tym samym powoduje nieważność umowy. Zawarta umowa nazwana umową zlecenia winna być potraktowana jako uzupełniająca umowa o pracę (...). Jej przedmiotem jest bowiem zobowiązanie

pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, w tym samym miejscu, a co najważniejsze pod tym samym kierownictwem.”

Kierując się powyższym Sąd - stwierdzając iż umowy zlecenia były nieważne, a czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego (w odpowiednich okresach) - doszedł do wniosku, iż powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów o pracę okresach.

Sąd meriti przytaczając treść art. 128 k.p. wskazał, iż czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art.129§1 k.p.). Zgodnie zaś z art.151⁷ § 1 k.p. pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art.151⁸§1 k.p.).

Sąd Rejonowy powołując się na treść art.151§1 k.p podniósł, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie zaś z treścią art.151¹§1 i 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%.

Z ustaleń Sądu wynikało jednoznacznie, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, przekraczając średniotygodniową normę czasu pracy, za którą nie otrzymał wynagrodzenia. Sąd ustalił ilość godzin w oparciu o złożone grafiki, zeznania świadków oraz samego powoda, a przede wszystkim na podstawie opinii biegłego.

Powód udowodnił co do zasady swoje roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zeznaniami świadków i dokumentami. Sąd przyjął, iż stawka z umowy zlecenia dla powoda wynosiła 10 zł netto za każdą godzinę pracy, mimo, iż przedłożona przez powoda umowa zlecenia z (...) sp. z o.o. wskazywała na stawkę 9,50 zł . W postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych okoliczności mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość mogą być udawadniane wszelkimi środkami dowodowymi, przewidzianymi w kodeksie postępowania cywilnego (wyrok SN z dnia 2 lutego 1996 r., II URN 3/95, OSNP 1996, nr 16, poz. 239), a zatem również dowodem z przesłuchania strony. Zdaniem Sądu, zeznania powoda w tym zakresie były wiarygodne, tożsame od początku procesu.

Odnosnie kwot należnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd posłużył się opinią biegłego do spraw rachunkowości. Zważył także, iż opinia biegłego stanowiąca podstawę wyliczeń należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie była skutecznie podważona przez żadną ze stron, co jest równoznaczne z tym, iż strony zgodziły się z wnioskami z niej płynącymi.

Mając powyższe na uwadze w oparciu o powołane przepisy Sąd zasądził na rzecz powoda J. W. z tytułu dodatku za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy kwoty jak w sentencji wyroku. Jednocześnie Sąd podkreślił, iż w zakresie roszczenia powoda o wynagrodzenie za styczeń 2011 r. Sąd zasądził od pozwanego kwotę 342 zł, a za listopad 2012 r. kwotę 1.842,90 zł, mimo wyliczenia przez biegłego należności za ten okres kwoty 342,83 zł za styczeń 2011 r.

oraz 1.892,90 zł, albowiem kwoty te sprecyzowane zostały w takiej wysokości przez pełnomocnika powodów w piśmie procesowym złożonym w dniu 23 lipca 2014 roku. Sąd na podstawie art. 321 § 1 kpc związany był tak określonym żądaniem.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481§1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Zgodnie z dyspozycją art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2011 r., jako że za ten miesiąc powód otrzymał kwotę o 182,54 zł wyższą od należnej. Sąd uznał, iż oddaleniu podlegało także powództwo o ustalenie między stronami stosunku pracy z wynagrodzeniem według stawki godzinowej, która wynosiła 10 złotych netto za godzinę pracy. W tym miejscu Sąd wskazał, że zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Do skutecznego dochodzenia ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa niezbędne jest przy tym spełnienie przewidzianego w tym przepisie warunku w postaci wykazania przez powoda „interesu prawnego” w zgłoszeniu treści żądania. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd zaznaczył, iż o interesie prawnym w rozumieniu tego przepisu można mówić wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09, Lex nr 585783).

Sąd zważył, że powód wniósł o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych należnego w związku z pracowniczym charakterem ich zatrudnienia. Zaznaczył, iż w orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia świadczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. (wyrok SN z dnia 30 października 1990 r., I CR 649/90, Lex nr 158145). Powód w ocenie Sądu precyzując roszczenie o świadczenie w postaci roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie wykazał w ogóle interesu prawnego w sprecyzowanym roszczeniu o ustalenie, tym bardziej, iż strony procesu łączyły umowy o pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 k.p.c. Sąd nałożył na pozwanego obowiązek poniesienia kosztów zastępstwa procesowego powoda w pełnym zakresie, albowiem powód uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania. Pozwany jako przegrywający sprawę jest zobowiązany do zwrotu powodowi J. W. kosztów zastępstwa procesowego w wysokości ustalonej na podstawie §12 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461). Sąd przy ustalaniu kosztów zastępstwa procesowego wziął pod uwagę wartość przedmiotu ustaloną pierwotnie. Zgodnie bowiem z § 4 ust 2 rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) obciążając nimi pozwaną. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uiszczyć powód. Zgodnie z art.96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś

art. 113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powód, jako pracownik nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd obciążył opłatą pozwanego. Opłata ta wynosi 2.236 zł (44.710,47 złotych x 5 %) i została ustalona na podstawie art.12 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Pozwany zobowiązany jest również do zwrotu wydatków związanych wydaniem opinii poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w wysokości 1.200 zł.

Powyższe orzeczenie – w części uwzględniającej powództwo - zostało zaskarżone przez stronę pozwaną.

Zaskarżonemu wyrokowi strona zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego:

a) art. 83 KC w związku z art. 58 KC poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu umowy zlecenia za nieważną, pomimo iż w niniejszej sprawie nie wystąpiły przesłanki pozorności wskazane w tym przepisie;

b) art. 405 KC, art. 353 KC i art. 366 KC poprzez ich niezastosowanie, polegające na zasądzeniu od pozwanej należności wynikającej z odrębnej umowy zawartej z podmiotem trzecim, pomimo, iż nie istniała pomiędzy tym podmiotem a pozwaną odpowiedzialność solidarna, w związku z czym został on zaspokojony dwa razy za tą samą pracę;

c) brak legitymacji biernej po stronie Pozwanego;

2. naruszenie prawa procesowego, mającego istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 KPC przez wybiórczą ocenę dowodów zgłoszonych w pozwie i późniejszych pismach procesowych oraz błędne ustalenie stanu faktycznego;

b) naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez wydanie wyroku rozstrzygającego o charakterze stosunków prawnych wobec podmiotu, który nie był stroną niniejszego postępowania.

Nadto strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia wobec należności zasądzonych za miesiące listopad i grudzień 2010 r.

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu. Nadto w przypadku uznania roszczenia powoda za zasadne, wniosła o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego w celu obliczenia należności z tytułu godzin nadliczbowych powoda z uwzględnieniem okoliczności szczegółowo wskazanych w apelacji.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 10 marca 2015 roku pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie w niewielkiej części.

Zgodnie z treścią art. 233 k.p.c. 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 ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty zaś skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności brak jest postaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, w celu obliczenia należności z tytułu godzin nadliczbowych powoda.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż istotnie zgodnie z art. 217 § 1 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Niemniej jednak sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. (art. 217§ 3 k.p.c.).

Na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy uwzględnił opinię biegłego do spraw rachunkowości L. S., która stanowiła podstawę wyliczeń należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zmieniennym jest, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona obecnie apelująca nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie zgłosiła wówczas żadnych zarzutów pozwalających na skuteczne zakwestionowanie przedmiotowej opinii. Podnieść należy, iż żadna ze stron nie podważyła skutecznie opinii biegłego, co jest równoznaczne z zaakceptowaniem wniosków z niej płynących. Wobec powyższego, z uwagi na dostateczne wyjaśnienie spornych okoliczności sprawy, kolejny wniosek o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego do spraw rachunkowości podlegał oddaleniu jako bezzasadny, bowiem nie mógł mieć żadnego wpływu na wynik rozstrzygnięcia i zmierzałby tylko i wyłącznie do zbędnego przedłużania postępowania.

Wskazać należy również, iż Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny dowodów, ustalając zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, iż wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej 10 zł, to jest odmiennie, niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę.

Uzasadniając powyższą ocenę Sąd Okręgowy zauważa, że zeznania powoda w zakresie wysokości stawki godzinowej były spójne i tożsame przez cały czas trwania procesu. Nadto, również świadkowie J. S. (2), S. K., S. S. (2) oraz W. Z. w swych zeznaniach potwierdzili, że wysokość wynagrodzenia pracowników pozwanego w tym powoda ustalona w umowach o pracę, była modyfikowana w trakcie jej wykonywania. Wynagrodzenia za pracę kształtowane były w umowach w ten sposób, że w umowie o pracę faktycznie była wpisana stawka minimalnego miesięcznego

wynagrodzenia. Stawki godzinowe z tytułu umów cywilnych były różne. Wahaly się od 8 do 11 złotych. Od czterech lat wynagrodzenie powoda rozliczne było według stawki 10 zł netto za godzinę. Stawka była mnożona przez ilość faktycznie przepracowanych w miesiącu godzin. Od tak obliczonej kwoty odejmowano kwotę równą minimalnemu wynagrodzeniu krajowemu, która była następnie wypłacana tytułem wynagrodzenia za pracę a resztę wynagrodzenia wypłacano tytułem należności z umowy zlecenia. Wynagrodzenie za pracę płatne było do 10 dnia każdego miesiąca, a następnie do 15 lub 20 dnia miesiąca, płacona była pozostała część wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Jednoznacznie świadkowie wskazywali też, że nie sposób było odróżnić czynności wykonywanych przez powoda w ramach stosunku pracy od czynności wykonywanych w ramach zlecenia. Nadto, iż nie było możliwym zawarcie umowy o pracę bez zawarcia umowy zlecenia. De facto zawarcie umów cywilnoprawnych miało służyć rozliczeniu pracy wykonywanej ponad nominalny czas pracy. Nie sposób uznać więc, że za te same czynności powód był wynagradzany odmiennie.

Wobec tego wniosek Sądu co do obowiązywania w stosunku pracy powoda stawki wynagrodzenia innej niż wynikająca z umowy o pracę, był w pełni uprawniony. Nieistotne jest przy tym czy inna stawka wynikała z umowy o pracę i z zestawień wynagrodzenia przedstawionych przez stronę pozwaną. Jak potwierdza bowiem spójny w tej materii materiał dowodowy, wypłata dwóch wynagrodzeń z tytułu umowy o pracę na poziomie minimalnym jak i umowy zlecenia w stawce 9,50 zł netto była konsekwencją przyjętego przez pozwaną sposobu rozliczeń, co nie świadczy jednak o takim w istocie ukształtowaniu wysokości wynagrodzenia za pracę powoda.

W tej sytuacji uznać należy, iż brak było podstaw do uwzględniania twierdzeń strony pozwanej o dokonaniu sprzecznych ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Tym samym chybiony jest apelacyjny zarzut naruszenia przepisów procesowych tj. art. 233 k.p.c.

W świetle powyższego niezaskługującym na uwzględnienie okazał się także zarzut naruszenia przepisów art. 58 § 1 k.c. i 83 k.c. poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że czynność prawna - umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią jest nieważna.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić przede wszystkim należy, iż zgodnie z art. 58 kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

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 bezwzględnością 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).

Sąd Rejonowy uznał, że spośród łączących powoda umów o pracę z pozwaną Spółką oraz równocześnie zawartych umów zlecenia z (...) Sp. z o.o., ta ostatnia była nieważna, jako zawarta z zamiarem obejścia prawa. Wprawdzie wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezwzględnie nieważną, umowy zawartej z odrębnym od pracodawcy podmiotem. Jednakże decydującym dla ewentualnego stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych jest ustalenie, czy umowa zlecenia z (...) spółką z o.o. była wypełniona konkretną treścią, czy też nie. Tym samym

wbrew twierdzeniom apelacji, uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 58 § 1 kc nie oznacza bezzasadności żądań powoda.

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 tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (por. też uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. [www. sn.pl](http://www.sn.pl)).

W ocenie Sądu Okręgowego analogiczna sytuacja występuje na gruncie rozpatrywanego przypadku. W stanie faktycznym sprawy niemożliwe było rozróżnienie, które czynności powód wykonywał w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia. Powód świadcząc pracę posługiwał się tym samym samochodem, używał tych samych narzędzi, tego samego munduru. Charakter prac był tożsamy i nadzorowali je ci sami przełożeni, którzy także rozliczali powoda. Powód nie wiedział kiedy dokładnie kończył wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a kiedy zaczynał w ramach zlecenia. Bezwzględnie zatem przedmiotem umowy zlecenia było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę. Ponadto przypisanie pracy innemu podmiotowi następowało w sytuacji, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Następnie rozliczano ją w sposób czysto techniczny rozkładając wypłatę wynagrodzenia na dwa podmioty. Nie można więc uznać, że praca w ramach umowy zlecenia była faktycznie wykonywana. Bezspornym jest zatem, iż umowa zlecenia nie była wypełniana jakąkolwiek treścią, a kwestia jej zawarcia nie niweczy poprawności ustaleń Sądu I instancji wskazujących na jej formalne istnienie jedynie w celu uzupełnienia umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji fakt zawarcia umowy zlecenia nie może mieć wpływu na wynik rozstrzygnięcia sprawy.

Oceny tej nie zmienia twierdzenie apelacji, że czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz innego podmiotu, a pozwana nie posiadała biernej legitymacji procesowej, w sprawie o roszczenie z tytułu umowy, której nie jest stroną, natomiast Sąd I Instancji naruszył przepisy prawa materialnego zasądając od pozwanej należności wynikające z odrębnej umowy zawartej z podmiotem trzecim.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić należy, iż twierdzenie apelacji stanowi nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony pozwanej. Skarżący nie podważył prawidłowości ustalenia, iż warunkiem zawarcia umowy o pracę z pozwanym było zawarcie umowy zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Wbrew sugestiom skarżącego (...) sp. z o.o. pozostawała formalnie powiązana z pozwaną, o czym świadczy niemożliwy praktycznie do rozdzielenia zakres działalności, kompetencji i uprawnień tych współpracujących ze sobą podmiotów. Ustalenie, iż

umowa zlecenia zawarta z podmiotem trzecim uzupełniała umowę o pracę z pozwanym i miała na celu obejście prawa przez pozwanego było więc w pełni prawidłowe.

W konsekwencji fakt, że (...) Sp. z o.o., będąc stroną umowy cywilnoprawnej, nie była jednocześnie stroną procesu, nie miał żadnego znaczenia. Wszak w realiach przedmiotowej sprawy podpisanie tej umowy przez wskazany wyżej podmiot było jednym z elementów świadczących o tym, że jej celem miało być obejście przepisów ustawy. Na gruncie rozpatrywanego przypadku niemożliwym było rozróżnienie czynności, które powód wykonywał w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia. Ich charakter był tożsamy i nadzorowali je ci sami przełożeni. Bezwzględnie zatem przedmiotem umowy zlecenia było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę. Pozwany tym samym poprzez dodatkowe umowy zlecenia unikał oficjalnego polecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych. Nie może być zatem mowy o wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Strony sporu łączyła tylko i wyłącznie umowa o pracę, a powód świadczył pracę w nadgodzinach, a zatem należy mu się zapłata za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach nadgodzin na rzecz i pod kontrolą jego pracodawcy, czyli od pozwanej Spółki.

W kontekście powyższych rozważań, zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa procesowego oraz prawa materialnego należało uznać za nie zasługujące na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału, iż czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanej, a w konsekwencji zasadnie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwoty należne z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych według stawki godzinowej, która wynosiła 10 zł netto za godzinę.

Natomiast za uzasadniony uznać należy podniesiony przez stronę skarżącą zarzut przedawnienia roszczeń, w zakresie należności zasądzonych za miesiące listopad i grudzień 2010 roku.

W świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r. w sprawie I PK 79/10 pozew, w którym powód (świadomie lub nieświadomie) nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem, nie przerywa biegu przedawnienia, co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu (LEX 725007). Natomiast w wyroku SN z dnia 10 stycznia 2007 r. III PK 90/06 OSNP 2008/11-12/155 stwierdzono, iż przerwanie biegu przedawnienia (art. 295 § 1 kp) dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona w pozwie lub w piśmie rozszerzającym powództwo zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 kpc), jak i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 kpc). W myśl art. 291 § 1 kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Mając powyższe na uwadze uznać zatem należy, iż w stanie faktycznym sprawy wystąpienie powoda w dniu 10 grudnia 2013 r. z powództwem o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych spowodowało przerwanie biegu przedawnienia, tylko w stosunku do wartości roszczeń zgłoszonych w pozwie. Natomiast rozszerzenie powództwa pismem z dnia 23 lipca 2014 r. odnośnie kwot należnych za miesiące listopad i grudzień 2010 r. odpowiednio do kwot 850,07 zł oraz 943,30 zł, nie mogło zostać - pomimo zasadności merytorycznej żądań pozwu - uwzględnione. Roszczenie w tej części, w chwili modyfikacji pozwu było przedawnione i z uwagi na podniesiony przez stronę skarżącą zarzut przedawnienia, nie mogło zostać uwzględnione w wysokości zasądzonej zaskarżonym wyrokiem. Zatem podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia części zgłoszonych roszczeń (w wysokości różnicy wartości roszczeń zgłoszonych w pozwie i w piśmie rozszerzającym powództwo z dnia 23 lipca 2014 r.) za miesiące listopad i grudzień 2010 r. z wymienionych względów należało uznać za uzasadniony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I jedynie w ten sposób, że

- w podpunkcie 1 obniżył zasądzoną kwotę do kwoty 220 zł

- w podpunkcie 2 obniżył zasądzoną kwotę do kwoty 295 zł.

W pozostałej części apelacja strony pozwanej, która domagała się oddalenia powództwa w całości, na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013, poz.461). Sąd Okręgowy włożył na stronę apelującą obowiązek zwrotu wszystkich kosztów uznając, że powód uległ w nieznacznej części swego żądania.