

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa R. C. przeciwko Agencji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i warunków zatrudnienia, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe:

I/ ustalił, że (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. łączył stosunek pracy w okresie od 26 czerwca 2009 r. do 4 października 2009 r.,

II/ oddalił powództwo w pozostałej części,

III/ zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1740 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało dokonane na podstawie następujących ustaleń faktycznych.

Agencja (...) Sp. z o.o. w W. (dalej (...)) zatrudniała powoda od 26 czerwca 2009 r. na zlecenie do ochrony mienia. Od 5 października 2009 r. strony zawierały umowy o pracę na stanowisku pracownika ochrony. Ponadto powód zawarł też umowę zlecenia 27 czerwca 2009 r. na pilnowanie i ochronę ze Spółką z o.o. Grupa (...) w W. (dalej (...)). Na podstawie umów powód świadczył pracę w jednym miejscu - w (...) w Ł., w tym samym umundurowaniu, z tym samym identyfikatorem, pod nadzorem tego samego przełożonego. Za godzinę pracy na zlecenie wynagrodzenie wynosiło 8 zł a za godzinę pracy na podstawie umowy o pracę 8,50 zł. Na grafiku nie rozdzielano godzin w ramach stosunku pracy i zlecenia. Praktyką było zatrudnianie ochroniarzy na podstawie umowy o pracę w jednej ze spółek z jednoczesnym zatrudnieniem na podstawie umowy zlecenia w innej spółce. Stawkę godzinową ustalano w ten sposób, że uśredniano ją z obu umów. (...) w Ł. 26 czerwca 2009 r. powierzyło ochronę (...) Sp. z o.o. w Ł. (dalej (...)). Spółka ta 1 marca 2004 r. zawarła ze spółkami (...) (zleceniodawcą i pracodawcą powoda) umowy o współpracy przy wykonywaniu usług. Spółka (...) zleciła tym podwykonawcom (G. i (...)) wykonywanie usług ochroniarskich w (...).

Mając to na uwadze Sąd Rejonowy przyjął, że strony (powoda i pozwaną Spółkę (...)) w okresie od 26 czerwca do 4 października 2009 r., wbrew nazwie umowy, łączył stosunek pracy. Od 5 października 2009 r. strony zawarły umowę o pracę i powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku pracy po tej dacie. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stawki uzgodnionego wynagrodzenia, bowiem służy mu roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia. Powód nie wniósł o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego Wniósł o zasądzenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód świadczył pracę w wymiarze przekraczającym etat, jednak umowa zlecenia spółką (...) nie była pozorna (art. 83 § 1 k.c.). Nie było to również zatrudnienie, które byłoby sprzeczne z ustawą albo miało na celu obejście ustawy i zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powód zawarł zlecenie dla uzyskania dodatkowego przychodu i forma drugiej umowy była dogodna (w tym samym miejscu, ubiorze, bez przemieszczania się). Powód świadczył pracę na dwóch etatach na rzecz dwóch podmiotów i nie zgłaszał zastrzeżeń. Nie ubiegł się o zatrudnienie wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Godziny przepracowane ponad etat były zaliczane na poczet zlecenia.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt II i III wniósł powód, który zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 k.p.c. poprzez:

- sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania ocenę zeznań powoda i świadków, prowadzącą do wniosku, że R. C. wykonywał w czasie objętym sporem dwa odrębne kontrakty (umowę o pracę na rzecz pozwanego i umowę cywilnoprawną na rzecz spółki Grupa (...) Sp. z o.o.), mimo że z samych ustaleń faktycznych Sądu płynie wniosek o uzgodnieniu jednego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w danym miesiącu, wykonywania pracy pod nadzorem jednego przełożonego, wyznaczanie powodowi godzin pracy w jednym grafiku, bez rozróżnienia pracy na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia,

- bezzasadne uznanie za nie mające znaczenia dla niniejszej sprawy takich okoliczności, jak obowiązywanie w (...) MS² jednego grafiku na cały miesiąc - nie wyszczególniającego czasu pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia, wykonywanie obowiązków w jednym umundurowaniu i bez osobnego wyposażenia w broń palną, podleganie dyspozycjom wyłącznie jednego przełożonego, choć w istocie okoliczności te świadczą o pozorności umowy zlecenia,

II. obrazę prawa materialnego, a mianowicie

1) art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. poprzez uznanie, że powoda z pozwanym nie łączył stosunek pracy, w którym wynagrodzenie za pracę ustalono na poziomie 8 zł netto za godzinę pracy, mimo że ustalenia faktyczne Sądu jednoznacznie za tym przemawiają, a nadto, że powód nie posiada interesu prawnego w dokonaniu takiego ustalenia,

2) art. 83 § 1 k.c. poprzez jego niezastosowanie mimo, że ustalenia faktyczne wyprowadzone z zeznań powoda i świadków świadczą o pozorności umowy zlecenia.

W granicach tak określonych zarzutów apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z obowiązkiem orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 30 stycznia 2014 r. oddalił apelację powoda R. C. od wskazanego orzeczenia, jako bezzasadną.

W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał na wolę powoda zawarcia umowy zlecenia. Wywiódł też, że ocena, iż korzystniejsze było zawarcie umowy o pracę nie może automatycznie prowadzić do zanegowania zlecenia zawartego z innym podmiotem niż pracodawca. Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania umowy o pracę i nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze stosunku prawnego. Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Nazwie umowy nie można odmówić jakiegokolwiek znaczenia. Powód miał pełną świadomość rodzaju umowy z innym podmiotem niż pracodawca. Zlecenie nie było pozorne i jego celem nie było ukrycie innej intencji stron. Wolą powoda było uzyskanie dodatkowej - obok stosunku pracy - możliwości zarobkowania. To samo miejsce pracy skłoniło powoda do zawarcia zlecenia z drugim podmiotem. Zleceniodawca nie „porozował” zlecenia. Powód zgodził się na ofertę zleceniodawcy wiedząc, że zlecenie będzie w stanie wykonać nie rezygnując z umowy o pracę. Była to „dogodna” forma zatrudnienia dla powoda, ze względu na to samo miejsce pracy, ubiór. Ponadto trudno ustalić pozorność czynności prawnej, której jedną ze stron jest podmiot nie występujący w procesie sądowym (...). Powiązanie ekonomiczne czy biznesowe dwóch spółek świadczących usługi ochrony nie zmienia, że mamy dwa podmioty prawa. Zasady współpracy tych podmiotów, w tym zlecanego podwykonawstwa, nie mają znaczenia w sprawie. Powód otrzymywał wynagrodzenie z umowy o pracę takie na jakie się umówił, akceptował też wynagrodzenie z umowy zlecenia. Zasada dobrowolności umów nie zabrania być jednocześnie pracownikiem i zleceniobiorcą i wykonywać pracę na rzecz dwóch kontrahentów na podstawie zawartych przez siebie umów.

Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi został zaskarżony w drodze skargi kasacyjnej powoda.

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2015 r. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wskazał, iż zaskarżony wyrok zdominowała zasada swobody umów, która nie jest jednak nieograniczona nawet na gruncie prawa cywilnego. Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). W tej sprawie znaczenie ma praca w określonym reżimie i przepisy prawa pracy. Kodeks pracy jest ustawą późniejszą i szczególną do Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Określona praca (zatrudnienie) w zależności właściwej dla stosunku pracy podlega prawu pracy, a w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Prawo cywilne jest też koherentne z prawem pracy, gdyż 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 (art. 58 § 1 k.c.). W tym znaczeniu za zasadne uznał Sąd Najwyższy podstawowe zarzuty skargi, czyli naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., art. 189 k.p.c., art. 22 § 1 i 1¹ k.p., gdyż Sąd nie rozważył zarzutu naruszenia art. 58 § 1 k.c. Skarżący zasadnie zarzucił, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) nie może być jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy i zlecenia. Wówczas ochrona wynikająca z prawa pracy byłaby bezprzedmiotowa. W tym zakresie zauważa się praktyki zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy a także przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Zdaniem Sądu Najwyższego zasadnie skarżący odwołuje się do wyroku Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 170/11, dotyczącego tych kwestii. Sąd Najwyższy stwierdził, że problem nie jest nowy i coraz częściej jest rozważany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Podobne stany faktyczne ujawniły się w wyrokach Sądu Najwyższego z 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 i z 20 listopada 2013 r., II PK 55/13. Na tle podobnych sytuacji faktycznych (sporów) powiedziano, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego przez samo jej sporządzenie (zawarcie) na piśmie, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Sąd Najwyższy zaaprobował takie stanowisko, zwłaszcza, że zostało podzielone jako podstawa rozstrzygnięcia w innych sprawach przeciwko obecnie pozwanej Agencji (...) Sp. z o.o. w W. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, z 11 grudnia 2014 r., I PK 118/14; por. także wyrok z 13 marca 2014 r., I PK 157/13). Przypisanie pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno-organizacyjną. O zleceniu 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 co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka 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. Zasadny jest więc zarzut dotyczący naruszenia przepisów o zleceniu, gdyż nie mogą być traktowane instrumentalnie w ten sposób, że pracodawca uwalnia się od godzin nadliczbowych. Sąd Najwyższy wskazał też, że w efekcie oceny, że zlecenie nie było faktycznie wykonywane i a priori składało się na instrumentalne wykorzystanie tej umowy celem obejścia prawa pracy, nie jest zasadna obawa Sądu, że stwierdzenie nieważności takiej umowy a ściślej braku jej skutków, nie może się odbyć w sprawie prowadzonej tylko przeciwko pracodawcy, czyli w sprawie przeciwko pozwanej Agencji (...).

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Przy uwzględnieniu wiążącej oceny prawnej i wskazań Sądu Najwyższego co do dalszego postępowania, wyrażonych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia wydanego po rozpoznaniu skargi kasacyjnej, sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy doszedł do przekonania, iż zaskarżony wyrok nie może się ostać.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać należy, że 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 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 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 S.A. 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 S.N. 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 umowa 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 apelujący podniósł, iż powód w ramach wykonywanych czynności na podstawie zawartej umowy cywilnej z innym podmiotem kooperacyjnie powiązany z pozwaną spółką faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanej. Wskazał też, że zawarcie równocześnie stosunku pracy z pozwaną Agencją (...) i równocześnie umowy zlecenia z Grupą (...) Sp. z o.o. miało charakter pozorny – nieważny (art. 83 k.c. w zw. z 300 k.p). Zważywszy zaś na to, zasadnym byłoby przyznanie powodowi dochodzonego dodatku za pracę w nadgodzinach za sporny okres.

Odnosząc się do powyższego zważyć należy, iż zarzut ten nie może przynieść spodziewanego przez stronę skutku procesowego. Uzasadnienie wskazanego stanowiska wymaga jednak wyjaśnienia co to znaczy, że oświadczenie jest złożone dla pozorów. W myśl art. 83 § 1 zd. 1 k.c. oznacza to najogólniej rzecz biorąc, że jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach.

Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie. Brak któregośkolwiek z tych elementów, np. brak tego tajnego porozumienia albo ujawnienie na zewnątrz zamiaru wywołania skutków prawnych innych niż objęte treścią oświadczeń woli wyłącza zaistnienie pozorności. Oba akty - pozorna czynność prawna i akt konfidencji muszą być ze sobą intelektualnie i czasowo powiązane; jedno zdarzenie musi zawierać w sobie dokonanie czynności prawnej pozornej, jawnej dla osób trzecich, i zawarcie aktu konfidencjonalnego.

Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, w ocenie Sądu II instancji prowadzi do wniosku, że umowa zlecenia nie była czynnością pozorną. W sprawie brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że zawierając umowę zlecenia z podmiotem, który nie jest stroną niniejszego procesu powód chciał i godził się na wywołanie jakichkolwiek innych skutków niż w niej przewidziane. Nie oznacza to jednak bezzasadności wysuwanych przez niego w procesie żądań. Co bowiem podkreślił Sąd Najwyższy na gruncie rozpatrywanego przypadku, decydującym dla ewentualnego stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych jest nie tyle kwestia ważności umowy zlecenia – art. 58 k.c. (także jej zawarcia celem obejścia przepisów prawa pracy o czasie pracy) lecz ustalenie, czy umowa zlecenia z Grupą (...) Sp. z o.o. była wypełniona konkretną treścią czy też nie.

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 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).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. W niniejszym stanie faktycznym (prawidłowo w tym zakresie ustalonym przez Sąd I instancji) niemożliwym było rozróżnienie czynności, które powód wykonywał w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia. Powód świadcząc prace posługiwał się tym samym samochodem, używał tych samych narzędzi (w tym broni), 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. Istniał jeden wspólny grafik. 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. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym wbrew stanowisku Sądu Rejonowego zachodziła konieczność ustalenia, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy. Nie można więc uznać, że praca w ramach umowy zlecenia była faktycznie wykonywana, a powodowi nie należy się wynagrodzenie za pracę w ramach nadgodzin świadczoną na rzecz i pod kontrolą jego pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, sposób wykonywania umowy o pracę z Agencją (...) sprawiał, że umowa zlecenia z Grupą S. (...) przestała być wypełniana jakkolwiek treścią. Formalnie istniała zaś tylko celem uzupełnienia istniejącej umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec tego w związku z jej istnieniem nie sposób udzielić stronie pozwanej żądanej przez nią ochrony.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący słusznie również wywodzi, iż powód ma nie tylko interes prawny w ustaleniu, że z pozwaną łączył go od dnia 26 czerwca 2009 r. stosunek pracy (na tym etapie postępowania stanowi to okoliczność bezsporną), ale także w ustaleniu iż wynagrodzenie uzgodniono w stawce na poziomie 8 zł netto za godzinę pracy.

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.

Jednocześnie interes prawny istnieje 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 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego).

Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). W konsekwencji w tym kontekście także samo ustalenie wysokości stawki za wynagrodzenie ma istotne znaczenie nie tylko dla wypłaty poszczególnych świadczeń, ale i dla treści niektórych innych praw powoda jako pracownika. Jak słusznie podnosi apelujący ustalenie takie daje choćby podstawę do ubiegania się o skorygowanie deklaracji dla potrzeb ubezpieczenia społecznego. Z tych też względów uznać należy istnienie interesu prawnego powoda w takim ustaleniu.

Mając to na uwadze Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona stawką godzinową wynoszącą 8,00 zł., to jest zgoła odmiennie, niż wynikało to bezpośrednio z treści zawartej przez powoda umowy o pracę i złożonych przez strony na piśmie zgodnych oświadczeń woli w tym przedmiocie, wskazujących na zarobki w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym spójnych zeznań świadków – zwłaszcza przełożonego powoda S. J. /k.195 v./ - wskazywała na fakt, że oprócz wynagrodzenia równego kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynikającego z zapisów umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym pracodawcą, którego wypłata następowała do 10 dnia każdego miesiąca, powód, do 20 dnia każdego miesiąca, otrzymywał również wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy iloczynem ilości przepracowanych godzin i stawki godzinowej (wynoszącej 8,00 złotych), a kwotą tego pierwszego przelewu. Przy czym łącznie kwota otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia stanowiła zawsze iloczyn przyjętej stawki godzinowej (8 zł) i liczby przepracowanych godzin. Stawka godzinowa miała wynikać z obu umów równocześnie, choć w ramach umowy o pracę pracownik był zatrudniony na minimalną stawkę krajową. W ocenie Sądu Okręgowego przyjęta zgodnie praktyka w tym zakresie wskazywała na to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili ostatecznie wolę takiego sposobu określenia wynagrodzenia za pracę. Kodeks pracy nie zastrzega dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności. Dlatego też na podstawie powyższych czynności dorozumianych nie można było wykluczyć, że strony wiązała ważna, choć zawarta z naruszeniem przepisów o formie, umowa o pracę, która określała wynagrodzenie pracowniczego powoda w stawce godzinowej wynoszącej 8,00 złotych. Materiał dowodowy sprawy nie wykazał, aby sytuacja ta kształtowała się inaczej. Biorąc zatem powyższe pod uwagę, jak i biorąc pod uwagę zeznania samego powoda, który potwierdził fakt otrzymywania wynagrodzenia pracowniczego w stawce godzinowej wynoszącej 8,00 za wszystkie przepracowane godziny w ramach umowy o pracę i niewypełnionej treścią umowy zlecenia, należało takie ustalenie uznać za ważne i wiążące. Wskazaną zaś stawkę przyjąć nie tylko dla potrzeb wyliczenia należnego powodowi dodatku za pracę w nadgodzinach, dochodzonego w niniejszym procesie, ale i ustalić w kontekście innych przysługujących mu praw podmiotowych, dla których kształtowania wysokość tej stawki ma istotne znaczenie.

W myśl 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.

Zgodnie 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%.

Poza sporem pozostawał przyjęty u strony pozwanej system czasu pracy –podstawowy, określony w art. 128 k.p. i miesięczny okres rozliczeniowy /informacja o warunkach zatrudnienia - k. 17/.

W myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

W wyroku z dnia 19 grudnia 2013 r. Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko w myśl którego, w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy brak było rzetelnie prowadzonej ewidencji czasu pracy, która wiernie oddawałaby cały czas pracy powoda świadczonej rzeczywiście dla pozwanej Agencji. Jednocześnie doszło do wykazania przez powoda faktu i ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej, która nie uwolniła się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych.

Powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu co wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin pracy, zeznań powoda i świadków. Sąd Okręgowy nie przychylił się zatem do stanowiska Sądu Rejonowego wyrażonego w tym zakresie. Jedynie bowiem całościowa (więc nie tylko oparta na twierdzeniach pozwanej) ocena zebranego w sprawie materiału, mogła dać pełny obraz stanu faktycznego.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż powód wykonując pracę w godzinach nadliczbowych, przekraczał miesięczną normę czasu pracy w każdym z okresów rozliczeniowych, za co nie otrzymał stosownego dodatku do wynagrodzenia. Sąd ustalił ilość godzin w oparciu o złożone grafiki, zeznania świadków oraz zeznania powoda, a przede wszystkim na podstawie opinii biegłego ds. rachunkowości, którą wobec nieuprawnionego założenia Sądu Rejonowego, iż powód faktycznie

świadczył pracę zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i umowę zlecenia, w tym przedmiocie dopuszczono dopiero w postępowaniu apelacyjnym.

Zgodnie z postanowieniem Sądu II instancji z dnia 28 kwietnia 2015 r. biegły wyliczył wynagrodzenie za pracę powoda w godzinach nadliczbowych za okres objęty sporem w rozbiciu na poszczególne miesiące w kwotach netto z uwzględnieniem wypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę w ramach stosunku pracy na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy przy założeniu, że powód wykonywał pracę na rzecz jednego pracodawcy w godzinach pracy wynikających z grafików dyżurów przy przyjęciu stawki wynagrodzenia za godzinę pracy w kwocie 8 złotych netto oraz wyliczył różnicę między wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczonym zgodnie z powyższymi założeniami, a wynagrodzeniem jakie powód otrzymał w ramach umowy o pracę od pozwanej Agencji (...).

Dochodzone kwoty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – wyłącznie objęte żądaniem powoda – zostały wyliczone przez biegłego z zachowaniem wszelkich możliwych mierników staranności, w oparciu o jedyną słuszną metodę możliwą do zastosowania tj. przy uwzględnieniu czasu pracy powoda na podstawie załączonych do akt grafików dyżurów (k. 123-146), zaś w przypadku miesięcy, dla których brak było grafików czasu pracy według twierdzeń pozwu. Wobec braku przedłożenia przez pozwaną jakichkolwiek dokumentów potwierdzających rzeczywisty czas pracy powoda jego twierdzenia w tej części Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne – art. 233 § 2 k.p.c. Zgodnie z nimi ustalono również godziny nadliczbowe za miesiąc maj 2012 r. w ilości 102 godziny oraz 4 dni urlopu wypoczynkowego nie zaznaczone w grafiku dyżurów za miesiąc luty 2012 r. /opinia biegłego k. 448-454/.

Opinia ta - co znamienne - nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron, co jest równoznaczne z tym, iż strony zgodziły się z wnioskami z niej płynącymi. Tym samym, jako iż nie zawierała braków i została sporządzona zgodnie z wymogami fachowości, Sąd Okręgowy uznał ją za miarodajną dla rozstrzygnięcia.

Pozwany nie wykazał, aby wypłacono powodowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwotach zaspokajających roszczenia powoda. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż pozwany płacił wyłącznie za normatywny czas pracy. Co prawda powód otrzymywał też wynagrodzenie za tzw. „zlecenie” od Grupy (...) Sp. z o.o. jednakże w procesie pozwany pracodawca nie podnosił, że podmiot ten dokonywał de facto w jego imieniu wypłat za godziny pracy wypracowane ponad nominalny czas pracy i konsekwentnie twierdził, że praca w tym zakresie nie była wykonywana na jego rzecz. Pozwany nie wykazał też, że wypłacane przez ten podmiot świadczenia wyczerpywały dochodzone przez powoda należności stricte z tytułu dodatku za nadgodziny. Okoliczności spełnienia roszczenia powoda przez podmiot trzeci nie będący dłużnikiem, o której mowa w art. 356 § 2 k.c. nie sposób było zatem domniemywać.

Jednocześnie – co już podnoszono – zasadnym okazało się żądanie powoda ustalenia istnienia stosunku pracy powoda z Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od dnia 26 czerwca 2009 r. do dnia 4 października 2009 r. za wynagrodzeniem 8 złotych netto za godzinę pracy.

Z tych też względów, mając na uwadze zakres i wielkość roszczeń zgłoszonych w pozwie, zakaz orzekania ponad żądanie (art. 321 k.p.c.) oraz kwotę należną powodowi tytułem dochodzonego dodatku za pracę w nadgodzinach wyliczoną przez biegłego /k. 449 -450/, Sąd Okręgowy zgodnie z art. 386 § 2 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II i III i ustalił, iż R. C. od dnia 26 czerwca 2009 roku do dnia 4 października 2009 roku pozostawał w stosunku pracy z Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. za wynagrodzeniem w wysokości 8 złotych netto za godzinę pracy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty wskazane w pkt I podpunkt 2 sentencji. (kwoty należne za grudzień 2011 r. styczeń i marzec 2012 r. zgodnie z żądaniem pozwu pozostałe zgodnie zarówno z żądaniem pozwu jak i wyliczeniami biegłego).

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.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z §12 ust.1 punkt 1 i 2 w zw. 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 (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm) nakładając je w całości na stronę pozwaną. Powód uległ bowiem jedynie co do nieznacznej części swojego żądania zgłoszonego w pozwie (roszczenie ustalenia istnienia stosunku pracy i jego warunków uwzględniono w całości a roszczenie o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych niemal w całości)

W pozostałej części apelację, jako bezzasadną, zgodnie z art. 385 k.p.c. należało oddalić.

W toku postępowania pełnomocnik pozwanego podniósł zarzut przedawnienia roszczeń za okres 3 lat poprzedzających wniesienie powództwa.

Powód wniósł pozew w dniu 29 października 2012 roku. Zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem lat trzech od dnia w którym roszczenie stało się wymagalne. Zatem roszczenia wymagalne przed dniem 29 października 2009 roku przedawniły się. W takim wypadku Sąd Rejonowy słusznie zatem oddalił powództwo za sierpień i wrzesień 2009 r. Pierwsze bowiem wymagalne roszczenie nieprzedawnione, to roszczenie o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2009 roku, którego termin wymagalności przypadał na 10 listopada 2009 roku.

Wobec faktu, iż powód nie kwestionował wyliczeń biegłego, ostatecznie zasadnym okazało się też oddalenie przez Sąd Rejonowy jego roszczeń w zakresie kwot przenoszących wartość dodatków wskazanych w opinii biegłego jako należne za poszczególne miesiące (tj za luty 2010 r., lipiec – wrzesień 2011 r., luty i czerwiec 2012 r. – por. żądanie k. 3 i 4 oraz kwoty wyliczone przez biegłego k. 449 -450).

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję i kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono biorąc pod uwagę wartość zgłoszonego na tych etapach procesu roszczenia, na analogicznych co za I instancję zasadach tj. zgodnie z art. 98 kpc w zw. § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust.1 punkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 oraz § 13 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 12 ust.1 punkt 2 w zw. z § 6 pkt 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 (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm.) uwzględniając zwrot opłaty sądowej od skargi kasacyjnej oraz apelacji.