

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 czerwca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz T. G. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych :

1/kwotę 401,23 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2011 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty,

2/kwotę 1.725,27 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października 2011 roku do grudnia 2011 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty,

3/kwotę 5.195,69 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2012 roku do marca 2012 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty,

4/ kwotę 6.403,99 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia 2012 roku do czerwca 2012 z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty,

5/kwotę 4.813,06 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2012 roku do września 2012 z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2012 roku do dnia zapłaty,

6/kwotę 5.437,35 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października 2012 roku do grudnia 2012 z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty,

7/kwotę 6.101,98 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2013 roku do marca 2013 z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty,

8/kwotę 6.193,34 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia 2013 roku do czerwca 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,

9/kwotę 3.174,60 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2013 roku do września 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,

10/kwotę 4.322,42 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października 2013 roku do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,

11/kwotę 2.347,96 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia 2014 roku do marca 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,

12/kwotę 3.562,42 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia 2014 roku do czerwca 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,

13/kwotę 404,82 netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,

oraz kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda,

oddalił powództwo w pozostałym zakresie – w punkcie II wyroku,

nie obciążył powoda T. G. kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa, obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 3.142,20 tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód T. G., nadał wyrokowi w punkcie I (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.124,67.

Powyższe orzeczenie Sądu Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma siedzibę w W., na ul. (...). Zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa.

(...) sp. z o.o. w W. ma siedzibę także na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa.

Pozwana i (...) sp.zo.o. w W. współpracowały i współpracują w oparciu o umowę o współpracy.

Obie spółki miały zawarte z (...) z siedzibą w Ł. umowy na ochronę przed kradzieżami i dewastacjami poprzez reagowanie na sygnały alarmowe, bezpośrednią ochronę fizyczną, wykrywanie sprawców kradzieży.

Powód T. G. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie kolejnych umów o pracę (ostatniej na czas nieokreślony) na stanowisku licencjonowanego pracownika ochrony fizycznej doraźnej od dnia 1 maja 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy między stronami został rozwiązany z dniem 14 sierpnia 2014 roku na mocy porozumienia stron.

W okresie 1 maja 2011r do 30 kwietnia 2013r w umowie wpisano stawkę wynagrodzenia 12,35 zł brutto za godzinę.

W warunkach zatrudnienia ustalono, iż powoda obowiązuje równoważny system czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące.

Od dnia 1 maja 2013r powód był zatrudniony w pozwanej jako licencjonowany pracownik ochrony fizycznej doraźnej ze stawką wynagrodzenia wpisaną do umowy na 12,35 zł brutto za godzinę.

W informacji o warunkach zatrudnienia z dnia 27 kwietnia 2013r powodowi wskazano równoważny system czasu pracy z możliwością przedłużenia do 40 h tygodniowo. Wynagrodzenie miało być płatne do 10-tego dnia miesiąca.

Powód podpisał przy rozpoczęciu pracy jeszcze inną umowę zlecenia z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., w ramach której przyjęto godzinową stawkę wynagrodzenia w kwocie 10,70 złotych brutto. Umowa dotyczyła tych samych czynności w patrolach interwencyjnych, co przewidziane w umowie o pracę. Powyższa umowa została przedstawiona powodowi do podpisu łącznie z umową o pracę. Taki sposób „zatrudnienia” był zasadą w pozwanej i wszyscy zatrudniani otrzymywali do podpisu oba rodzaje umów.

Większość obowiązków powoda sprowadzała się do pilnowania mienia (...) S.A. (nadzorowanie sieci i zapobieganie kradzieżom kabli), objeżdżania obiektów, sprawdzania studzienek z kablami, urządzania zasadzek na kradnących kable. Poza tym powód zajmował się wykonywaniem doraźnej ochrony na wezwania patroli interwencyjnych.

Powód podpisał także umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z mocą obowiązującą od dnia 1 grudnia 2012 roku na czas nieoznaczony. Przedmiotem umowy miało być „rozprowadzanie ulotek i materiałów reklamowych w celu pozyskania kandydatów do zatrudnienia w dziale (...). Wynagrodzenie miało być płatne na podstawie rachunku w terminie 5 dni od jego przedstawienia. Czynności wykonywane przez powoda miały być kontrolowane. W związku z umową powód mógł powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej lub dokonać zmiany terminów wykonywania zlecenia, po uprzednim powiadomieniu zleceniobiorcy o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy /pod warunkiem, że osoba ta będzie spełniała wymagania zleceniobiorcy/. W umowie

nie wpisano stawki wynagrodzenia. Powód nigdy w praktyce nie wypełniał w/w umowy zlecenia (nie rozniósł materiałów reklamowych). Wszyscy byli zobligowani do podpisania takiej umowy .

Przy podejmowaniu zatrudnienia u pozwanego ustalona została między stronami stawka wynagrodzenia w kwocie 9.00 złotych netto za godzinę pracy. Stawkę wynagrodzenia powód ustalał z A. T. (1).

Przełożonym powoda przez cały okres świadczenia pracy dla pozwanej i pozostałych spółek z logo S. był A. T. (1). Przez cały czas (także wcześniej i później) powód otrzymywał za każdą godzinę pracy (w ramach normatywu godzin i ponad normatyw) taką samą stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy, ustaloną na kwotę 9.00 złotych netto.

Powód nigdy nie rozróżniał, czy i kiedy, dla której z w/w spółek wykonuje pracę, którą świadczył przy użyciu tych samych składników majątkowych nie należących do powoda. W chwili rozpoczęcia pracy otrzymał komplet dokumentów: druk umowy o pracę i zlecenia, które podpisał. Nie pytał, dlaczego przekazano mu takie druki. Druki zleceń nie zawierały kwot wynagrodzenia, choć z przełożonym powód ustalił stawkę za godzinę pracy.

Pozwana spółka prowadziła karty ewidencji czasu pracy, w których odnotowywana był normatywny czas pracy. Pozwana spółka wypłacała powodowi wynagrodzenie za pracę zgodnie z zawartą umową o pracę.

Praca powoda sprowadzała się do wykonywania czynności w patrolach interwencyjnych. Zawsze powód rozpoczynał służbę w oddziale w Ł. na ul. (...) i tam ją kończył. Powód, tak jak i inni z patroli, nie wystawiał własnych rachunków z tytułu wykonywania umowy zlecenia .

Pozostałe osoby świadczące pracę dla pozwanej (również przełożeni powoda) także mieli umowę o pracę z pozwaną oraz szereg jednocześnie trwających zleceń podpisywanych z innymi podmiotami z logo S. w nazwie. Potrzebę podpisania dwóch rodzajów umów sygnalizował podczas zatrudniania A. T. (1). Był to warunek uzyskania pracy dla osób zainteresowanych zatrudnieniem na umowę o pracę. Obowiązki wykonywane na podstawie umowy o pracę, jak i te ze zlecenia niczym nie różniły się. Także organizacja pracy i sposób jej wykonywania były takie same.

(...) powoda trwały zasadniczo dłużej niż 12 h na dobę, choć taką liczbę godzin wpisywano w „ewidencji” pracowniczej, a zdarzało się że wpisywano tylko 8 h pracy. Powód pracował jednak na 24 godzinnych służbach (od 6.00 rano do 6.00 rano kolejnego dnia), po których winien mieć 48 h wolnego. W praktyce czas nieprzerwanej pracy powoda (tak jak i pozostałych patrolujących) trwał nieprzerwanie nawet 36, 48h bądź 60h, np. gdy trzeba było zastąpić nieobecnych bądź brakowało osób do zaplanowania pracy w grafikach.

W rzeczywistości w skali miesiąca powód, tak jak i inni, przepracowywał ponad 240 h (łącznie normatyw oraz godziny rozpisywane na „zlecenie”). Maksymalnie powód świadczył w miesiącu nawet 300 -400 godzin.

(...) wypłacały powodowi wynagrodzenie za godziny pracy przekraczające godziny odpowiadające normatywowi godzin, które opłacała już pozwana. W tytule przelewów w/w podmioty wskazywały dane umów cywilnoprawnych jakie miały być zawarte z powodem, a kwoty w tych przypadkach wpływały po 10- tym dniu miesiąca.

Pozostali pracujący w patrolach byli wynagradzani w taki sam sposób, jak powód. W ich przypadku także wynagrodzenie wpływało w dwóch częściach, tj. od pozwanej oraz od (...) ze „zlecenia”.

Wynagrodzenie powoda (tak, jak i innych w patrolach) stanowiło iloraz sumy godzin przepracowanych i rozpisanych na umowę o pracę i zlecenie oraz stawki godzinowej.

Wprowadzenie umów zlecenia na część godzin pracy powoda wiązało się z próbą uniknięcia wyższych kosztów zatrudnienia dla umowy o pracę i wypracowanych godzin nadliczbowych. Już podczas rozpoczynania pracy poinformowano powoda, że norma godzin do wypracowania to 240 h, z tym że nadwyżka ponad normatyw godzin z umowy o pracę, będzie „rozpisywana” na zlecenie. Powód, jak każdy w grupach interwencyjnych, zaczynał pracę dla pozwanej od podpisania umowy o pracę i umowy zlecenia. Dla powoda nie miało znaczenia, z którym podmiotem podpisze umowę o pracę.

Także inni wykonujący pracę w patrolach interwencyjnych mieli ukształtowane warunki pracy i wynagradzania w taki sam sposób jak powód. Także zmuszeni byli podpisywać dwie umowy: o pracę i zlecenia oraz świadczyć pracę w wymiarze co najmniej 240 h miesięcznie (10 służb po 24 godziny w miesiącu), bez wiedzy czy i dla, którego podmiotu z (...) w nazwie świadczą pracę.

W każdym miesiącu za każdą godzinę pracy wykonanej w miesiącu poprzednim powód (tak, jak pozostali świadczący pracę dla pozwanej) otrzymywał wynagrodzenie w formie dwóch przelewów – od pozwanej -do 10 każdego miesiąca, a z (...) do 20 dnia każdego miesiąca.

Z pozwanej przelewano do 10 tego dnia miesiąca stawkę netto odpowiadającą kwotom naliczonym w danym miesiącu za liczbę godzin wypracowanych w ramach normatywu godzin dla umowy o pracę W sumie powód, tak jak i inni, otrzymał w formie w/w przelewów wynagrodzenie /stawka godzinowa netto/ za każdą godzinę pracy rozpisywanej w grafiku. Powód, tak jak i inni zatrudnieni w pozwanej, w rzeczywistości nie otrzymywał dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych od godzin rozpisywanych na tzw. zlecenia. Wynagrodzenie płacone w rzeczywistości stanowiło prosty iloraz stawki godzinowej za godzinę i liczby godzin przepracowanych w miesiącu, z tym że płaciły je dwa podmioty: pozwana i (...) (stawka godzinowa razy ilość takich godzin w miesiącu).

Patrolujący nie mogli dowolnie kształtować swojego czasu pracy, np. nie przyjść do pracy czy skrócić sobie dzień pracy. Czas ich pracy sztywno określały wcześniej opracowane miesięczne grafiki (harmonogramy czasu pracy). A. T. (1) układając grafiki nie wyróżniał w nich, które godziny zostały przepracowane dla pozwanej, a które dla innych spółek z logo S. w nazwie. Nie wprowadzał także podziału na godziny pracy z umowy o pracę i ze zlecenia. Grafiki na dany miesiąc udostępniany pracownikom był jeden, wisiał w pokoju odpraw, nie zawierał podziału na godziny pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Początkowo wpisywano w danym dniu liczbę godzin pracy, a później zaprzestano takich wpisów poprzestając na zaznaczaniu w kartach kolorami rodzaje służb i czas ich trwania (na żółto 24 godzinne służby, na zielono 12 godzinne dzienne, na niebiesko-12 godzinne nocne, na czerwono –dzień wolny). Grafiki podlegały bieżącym modyfikacjom nanoszonym długopisem na jednym ogólnym wywieszonym grafiku (bez wprowadzania zmian na egzemplarze przekazane pracownikom), związanym z nagłymi nieobecnościami. Wówczas na wydrukach grafików nanoszono ręcznie poprawki dotyczące dni pracy, osób świadczących pracę.

W okresie objętym sporem powód, jak i inni pracownicy patroli, prowadzili książki służb, w których odnotowywali godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Ponadto wypełniali karty drogowe oraz książki broni, w których zapisywali pobranie i zdanie broni oraz amunicji listy Samochody służbowe, z których korzystali patrolujący należały do spółki (...). Także inne elementy wyposażenia patrolujących nosiły logo pozwanej, np. mundury. Pracownicy pozwanej posiadali identyfikatory z logo pozwanej, które nosili w czasie pracy. Nie posiadali identyfikatorów z (...) Przez pewien okres czasu na wyposażeniu były trzy egzemplarze broni należącej do pozwanej. Potem dostawiono drugą szafę ((...)), w której przechowywano dalsze egzemplarze broni i amunicji. Obie szafy znajdowały się w tym samym pomieszczeniu przy ul. (...) w Ł. Odkąd pojawiła się druga szafa powód pobierał broń z jednej i drugiej. Broń pobierali samodzielnie powód i inni pracownicy. To, z której szafy broń pobierali zależało od tego, który wcześniej przyjechał i którą broń zdał, bądź która szafa była akurat otwarta, czy w której z szaf broń najpierw skończyła się. Pobieranie broni z różnych szaf nie wiązało się z przypisaniem pracy do danego podmiotu bądź klienta.

Powód, tak jak i inni pracownicy patroli interwencyjnych, zawsze rozpoczynał pracę w Ł. przy ul. (...). Najpierw badano stan trzeźwości, co notowano w książce służby, a potem pobierano broń także ze stosownymi wpisami w książce pobrania broni. Przez cały czas pracy powód nosił ten sam mundur. Dni pracy oraz godziny pracy określał harmonogram czasu pracy, przygotowywany przez kierownika.

Powód (tak, jak i inni z patroli interwencyjnych) praktycznie nie wiedział, czy i kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ niczym nie różniły się. Uważał, że jednocześnie wykonuje obowiązki z obu rodzajów umów, ponieważ nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Powód nigdy nie wiedział, czy akurat wykonuje obowiązki dla pozwanej, czy dla (...), czy też dla innego jeszcze podmiotu.

Zawsze po przyjeździe do pracy powód pobierał broń i wpisywał to do książki pobrania broni znajdującej się w budynku przy ul. (...) w Ł.. W taki sam sposób postępowali pozostali pracujący w patrolach. Broń zdawał po zakończeniu pracy, w tym samym miejscu, co także opisywał w książce.

Patrolujący zapisywali sobie czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdym dniu. Po zakończeniu miesiąca obliczali, ile godzin przepracowali i sprawdzali, czy wynagrodzenie jakie w sumie otrzymali w formie przelewów z pozwanej i z pozostałych podmiotów z S. w nazwie odpowiadało ilości godzin pracy i stawki godzinowej. W tym celu mnożyli ustaloną godzinową stawkę wynagrodzenia razy ilość wypracowanych godzin i otrzymywali wynik, który winien odpowiadać sumie kwot przelewów z pozwanej i pozostałych podmiotów S. z tzw. zleceń.

Powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia traktowano jako podstawę do rozliczania godzin nadliczbowych. Każdy z patrolujących miał przekazywane do podpisu umowy zlecenia i umowy o pracę .

W okresie objętym sporem powód pracował w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie z tego tytułu bez dodatków za nadgodziny wypłaciła pozwana oraz spółka (...) sp.z o.o, z którą powód podpisywał umowy nazwane zleceniami. Pozwana, ani pozostałe podmioty nie wypłaciły powodowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych przy ustalonej stawce 9.00 złotych netto i założenia, że czas pracy stanowił iloraz sumy wynagrodzenia za umowy o pracę i ze zlecenia oraz stawki wynagrodzenia za godzinę pracy. Różnica wynagrodzenia netto za godziny nadliczbowe przy uwzględnieniu wynagrodzenia wypłaconego powodowi z umowy zlecenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (w wysokości 100 %) wynikającego z równoważnego systemu czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym wyniosła :

- od sierpnia 2011 roku do września 2011 roku -561,72 złotych netto,
- od października 2011 roku do grudnia 2011 roku -1.725,27 złotych netto,
- od stycznia 2012 roku do marca 2012 roku -5.195,69 złotych netto,
- od kwietnia 2012 roku do czerwca 2012 roku -6.403,99 złotych netto,
- od lipca 2012 roku do września 2012 roku -4.813,06 złotych netto,
- od października 2012 roku do grudnia 2012 roku -5.437,35 złotych netto,
- od stycznia 2013 roku do marca 2013 roku -6.101,98 złotych netto,
- od kwietnia 2013 roku do czerwca 2013 roku -6.193,34 złotych netto,
- od lipca 2013 roku do września 2013 roku -6.708,92 złotych netto,
- od października 2013 roku do grudnia 2013 roku -4.322,42 złotych netto,
- od stycznia 2014 roku do marca 2014 roku -2.347,96 złotych netto,
- od kwietnia 2014 roku do czerwca 2014 roku -3.562,42 złotych netto,
- lipiec 2014 roku -404,82 złotych netto.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.124,67zł.

W sprawie XI Po 43/14 w dniu 12 września 2014r powód wystąpił przeciwko pozwanej z zawezwaniem do próby ugodowej dotyczącym kwoty 46.764 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za okres od sierpnia 2011r do lipca 2014r. Strona pozwana nie wyraziła woli zawarcia ugody.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd I instancji wskazał, że powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powoływanych powyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodności strony nie podważyły w sposób pozbawiający ich wartości dowodowej. W ocenie Sądu nie zasługiwały na wiarę zeznania świadka P. R. (1) w zakresie twierdzeń, iż w ramach umowy zlecenia z (...) powód wykonywał odrębne, dodatkowe czynności na rzecz tego podmiotu. Zeznania świadka były wewnętrznie sprzeczne. Świadek z jednej strony kwestionował odmienną czynności podejmowanych przez powoda w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia, by w dalszej części zeznań wskazywać, iż czynności podejmowane przez powoda jako pracownika ochrony w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia były zbieżne. Zdaniem Sądu także zeznania świadka P. R. dotyczące okoliczności pobierania broni przez pracowników, zarówno z pozwanej spółki i (...) nie miały znaczenia dla przyjętej przez pozwanego koncepcji rozdzielenia stosunków prawnych łączących powoda z obiema firmami. Zeznania powoda wskazywały, że broń była dowolnie pobierana z jednej bądź drugiej szafy niezależnie od godzin pracy. Zależało to od tego, w której szafie jeszcze broń pozostała, kto i ile broni już pobrał i zdał, a nie od tego, dla której ze spółek obowiązki były wykonywane. Żaden z pracowników, w tym przełożeni powoda -nie wiedzieli kiedy i dla której spółki świadczą pracę. Generalnie pod kierownictwem tych samych osób i w ten sam sposób wykonywali pracę na każdej służbie. Na grafikach ani w inny sposób nie sygnalizowano, aby praca była wykonywana dla innego podmiotu niż pozwana. Nikt nie potrafił rozróżnić czynności dla innych spółek niż pozwana. Trudno więc było oczekiwać, aby pracownicy pobierali broń z jednej bądź drugiej szafy w zależności od tego, dla której ze spółek pracę mieli wykonywać. Generalnie zasadą było, że zalecano pracownikom wpisywanie pobrania broni do książki broni pozwanej na 12 h, a następnie wpisywanie pobrania broni do książki drugiej ze spółek na kolejne 12 godzin. W praktyce było to utrudnione, a powód zeznawał odmiennie na temat zasad pobierania broni. Rozdzielenie pobrania broni na dwa podmioty nie przesądzało o nieświadczaniu pracy w całym wymiarze na rzecz pozwanej. Zwłaszcza wobec braku dowodów wykazujących, czy i w jakim okresie czasu praca była świadczona dla spółki (...). W ocenie Sądu celem rozpisywania broni na dwie spółki po 12 h dla każdej było uniknięcie sytuacji, przekroczenia norm czasu pracy dla pozwanej wynikających z zapisów w książkach broni. W ten sposób sztucznie sterowano zapisami, aby nie tworzyć dowodów rzeczywistego czasu pracy dla pozwanej.

Strona pozwana nie złożyła wiarygodnej ewidencji czasu pracy, kart drogowych, książki gotowości do służby, ani grafików pracy, które pozwoliłyby dokładnie odtworzyć rzeczywisty czas pracy powoda. Żądania w tym zakresie kierowane do pozwanej i (...) dały ograniczony rezultat. Złożona ewidencja czasu pracy przez pozwanego nie mogła stanowić wiarygodnych i wyłącznych dowodów czasu pracy powoda. Natomiast dokonywanie wyliczeń czasu pracy powoda na podstawie udokumentowanych list płac i wydruków przelewów było najbardziej miarodajne, ponieważ pozwana nie kwestionowała, że wypłacała za każdą godzinę pracy powoda wg. stawek z pisemnych umów o pracę. Tak, też czyniła druga spółka, z którą powód miał podpisane „zlecenie”. Pozwana domagała się nawet pomniejszenia ewentualnie zasądzanych kwot o kwoty wypłacone z tzw. zleceń. Miała więc pewność co do rzetelności wyliczeń i prawidłowo wskazanych tam kwot wynagrodzenia. Pozwalało to odtworzyć czas pracy powoda w sposób jak najbardziej zbliżony do rzeczywistego czasu pracy. Z zeznań powoda i świadków wynikało jednoznacznie, że stawki wynagrodzenia w danych okresach były takie same i z umowy o pracę, i ze zlecenia. Można więc było przyjmować za dane okresy jednolite stawki za godzinę pracę. W tej sytuacji najbardziej miarodajne było korzystanie z kwot i wyliczeń czasu pracy dokonanych w opinii uzupełniającej biegłego z dnia 1 kwietnia 2016 roku (k.334-336). Z tym, że kwoty zasądzone ograniczano do wartości roszeń ostatecznie sprecyzowanych przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 16 marca 2016 roku (k.327-327 odw), tak aby nie wykraczały poza żądanie (w miesiącu za okres od lipca do września 2013 roku były niższe niż wyliczone przez biegłego). Ostatecznie należało podzielić zastrzeżenia pozwanego zawarte do opinii podstawowej biegłego wyliczonej w dwóch wariantach, w oparciu o dane wynikające z pozwu oraz zestawienia załączonego do pozwu (k.21). Wobec istniejących między tymi danymi rozbieżności miarodajne było ustalenie ilości godzin przepracowanych w ramach umowy zlecenia w odniesieniu do dowodów zapłaty wynagrodzenia z tych umów, co pozwoliło ustalić ilość godzin, za które, powód otrzymał wynagrodzenie na podstawie umowy zlecenia (poprzez podzielenie kwot wypłaconych z umów zlecenia przez stawkę za godzinę pracy wynikającą z umowy zlecenia). Ponieważ czas pracy z umowy o pracę pokrywał się z miesięcznym wymiarem czasu pracy (normatywny wymiar czasu pracy) czas pracy wynikający z umów zlecenia należało potraktować jako czas pracy w godzinach nadliczbowych. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, iż wynagrodzenie powoda

wyliczane było od stawki 9.00 złotych netto, co pozwoliło po ubruttowaniu tej stawki wyliczyć czas pracy w godzinach nadliczbowych, a następnie wynagrodzenie zasadnicze za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem z tego tytułu i po unettowaniu pozwoliło wyliczyć różnicę między wynagrodzeniem wypłaconym z umowy zlecenia a należnym wynagrodzeniem w stawce netto (opinia –k.335).

Oceniając materiał dowodowy Sąd uznał, iż wariant biegłego d.s rachunkowości obliczony w opinii uzupełniającej z dnia 1 kwietnia 2016 roku był miarodajny do przyjętych wyliczeń. Opinia w tym zakresie była rzeczowa i stanowiła podstawę rozstrzygnięcia w zakresie opisanym już powyżej. Ciężar zaniedbania prowadzenia rzetelnej dokumentacji pracowniczej dotyczącej ewidencji czasu pracy obciąża w procesie pozwaną. Procesy o tożsame roszczeniu oraz na tej samej podstawie faktyczno-prawnej toczą się co najmniej od początku 2012r. W tej sytuacji należyta staranność prowadzącego działalność pracodawcy nakazywałaby zabezpieczyć dowody na użytek wielu postępowań, zwłaszcza przy świadomości rozstrzygnięć jakie zapadają w sprawie. Powyższe okoliczności wpłynęły także na ocenę zasadności roszczeń. Ewidencja czasu pracy mogła stanowić wyłącznie dowód tego w jakich dniach powód świadczył pracę, w jakich okresach korzystał z urlopów czy zwolnień lekarskich, ponieważ zawsze zawierała tylko normatyw godzin nie wykraczający poza kodeksowy czas pracy. Tymczasem prowadzone postępowanie dowodowe, zdaniem Sądu Rejonowego, w tym zeznania świadków i powoda wskazywały, że w istocie czas pracy powoda dla pozwanej w skali miesiąca wykraczał poza normę godzin dla pracownika. Pozwana nie wykazała przy tym, aby godziny nadliczbowe stanowiły pracę dla innych podmiotów spełniających za pozwaną świadczenie. W istocie pozwana nie dała także dowodów wypełniania przez powoda zleceń dla podmiotów wymienionych w ustaleniach. Powód cały czas świadczył taką samą pracę i tylko dla pozwanej. W tej sytuacji ewidencja czasu pracy nie mogła stanowić wiarygodnego dowodu braku godzin nadliczbowych w spornym okresie. Zaniechanie zabezpieczenia dowodów na potrzeby procesu obciążało pozwaną, która winna rzetelnie ewidencjonować czas pracy powoda. Tymczasem nawet listy płac sporządzano na podstawową stawkę wynagrodzenia, która nie była rzeczywistym wynagrodzeniem za wykonaną pracę i nie odzwierciedlała faktycznego czasu pracy powoda. Takie wnioski potwierdzają nie tylko zeznania powoda, ale i powołanych w sprawie świadków. Pozwana nie stawiała się i nie złożyła zeznań. Listy płac stanowiły wyłącznie wspierająco dowód, na to jakie stawki wypłacono powodowi przez pozwaną. Pozwany nie wykazał, aby wypłacał powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w kwotach zaspokajających roszczenia. Podstawę ustaleń stanowiły także zeznania powoda, zasadniczo wiarygodne, spójne, logiczne, potwierdzone przez inne dowody, w tym zeznania świadków oraz dowody z dokumentów.

Zeznania A. T. nie polegały na prawdzie w zakresie twierdzeń co do tego, że nie było obowiązku podpisywania zleceń. Co, innego wynika z zeznań powoda i pozostałych świadków, którzy już przy zatrudnieniu zobowiązani byli podpisać także druki umów zlecenia. Takie rozwiązanie było konieczne do rozliczania godzin nadliczbowych, których wystąpienie przewidywano już w momencie nawiązywania stosunku pracy. Umowy „zlecenia” podpisywał każdy przełożony powoda. Było to w pozwanej normą i stanowiło warunek zatrudnienia osób zainteresowanych umowami o pracę.

Sąd I instancji dokonując rozważań, wskazał, że roszczenia powoda były zasadne w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi w kształcie przedstawionym w wyroku.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu z uwagi na wskazanie przez powoda kwot zawyżonych za poszczególne miesiące (jak w piśmie procesowym z dnia 16 marca 2016 roku), w których biegły wyliczył inne stawki niż żądane przez powoda.

Sąd Rejonowy wskazał, iż strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczeń za sierpień 2011r do stycznia 2012r. Zarzut ten okazał się zasadny jedynie za miesiąc sierpień 2011 roku, w pozostałym zakresie był niezasadny. Pozwana nie wzięła bowiem pod uwagę, że w sprawie XIPO43/14 powód wezwał pozwaną wnioskiem z dnia 12 września 2014r do próby zawarcia ugody dotyczącej kwoty 46.764 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za okres od sierpnia 2011r do lipca 2014r. Strona pozwana nie wyraziła woli zawarcia ugody. Choć do ugody nie doszło, bieg przedawnienia roszczeń uległ przerwaniu (art.295 par.1 pkt.1 oraz par.2 kpc) w zakresie roszczeń od września 2011 roku. Roszczenia powoda za ten okres nie uległy więc przedawnieniu w dniu wystąpienia z pozwem, a powodem

oddalenia powództwa w pewnym zakresie były odmienne wyliczenia biegłego d.s rachunkowości w zakresie miesięcy, za które powód wskazał kwoty wyższe niż obliczył to biegły. Powód nie podważył wyliczeń biegłego, także w zakresie założonych stawek wynagrodzenia w poszczególnych okresach czasu. Zasadny był natomiast zarzut przedawnienia roszczenia w zakresie wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2011 roku, które stało się wymagalne w dacie 10 września 2011 roku i w dacie 12 września 2014 roku (z upływem 3- letniego okresu przedawnienia) były przedawnione. W tym też zakresie powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpnia 2011 roku podlegało oddaleniu.

Brak wiarygodnej ewidencji czasu pracy skutkowało koniecznością szacunkowego określenia kwoty zasądzanej przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 322 kpc. Pozwana nie przedstawiała kart drogowych, grafików, wiarygodnej ewidencji czasu pracy. Miarodajne było zatem ustalenie ilości godzin przepracowanych w ramach umowy zlecenia w odniesieniu do dowodów zapłaty wynagrodzenia z tych umów, co pozwoliło ustalić ilość godzin, za które, powód otrzymał wynagrodzenie na podstawie umowy zlecenia (poprzez podzielenie kwot wypłaconych z umów zlecenia przez stawkę za godzinę pracy wynikającą z umowy zlecenia). Ponieważ czas pracy z umowy o pracę pokrywał się z miesięcznym wymiarem czasu pracy (normatywny wymiar czasu pracy) czas pracy wynikający z umów zlecenia należało potraktować jako czas pracy w godzinach nadliczbowych.

Stosowanie art. 322 kpc nie wymaga precyzyjnego matematycznego wyliczenia kwot zasądzanych, bowiem z założenia wyliczenia są szacunkowe i opierają się na możliwie najdokładniejszej ocenie i założeniach. W sprawie wyliczeń dokonano przy tym w możliwie najpełniejszy sposób, tak aby wyważyć interesy stron i przy szacowaniu kwot należnych nie doprowadzić do nadmiernego pokrzywdzenia czy uprzywilejowania którejś ze stron procesu. Opierano się przy tym na opinii biegłego d.s rachunkowości, który wyliczał w oparciu o założenia Sądu, także przyjmując uproszczenia i założenia /gdy zabrakło dowodów z dokumentów/.

Powód wykazał, zdaniem Sądu I Instancji, że w spornym okresie świadczył na rzecz pozwanej pracę w rozmiarze znacznie wykraczającym poza nominalny czas pracy dla zatrudnionego na pełnym etacie na umowie o pracę. Fakt takiej pracy w ilości godzin przyjętych w opinii uzupełniającej biegłego z dnia 1 kwietnia 2016 roku został stosownie zrekompensowany kwotami wskazanymi w wyroku, w tym w zakresie należności za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiących różnicę między kwotami należnymi, a wypłaconymi w ramach umów zlecenia.

Strona pozwana nie wykazała natomiast, aby praca ta była wykonywana na rzecz innego podmiotu i w jakim rozmiarze. Jedyne słusznie podniosła konieczność pomniejszenia wypłacanych należności o kwoty przelane w spornym okresie przez (...) jako wynagrodzenie za czas pracy, jednak nie obejmującego stosownych dodatków za pracę w nadgodzinach.

Zarzuty pozwanej o jej odrębności i w/w spółki nie miały wpływu na rozstrzygnięcie wobec znanej powszechnie praktyki nadużywania w obrocie odrębnej osobowości prawnej spółek. Pogląd istotny dla sprawy wyraził w tym zakresie SN w wyroku z dnia 17 marca 2015r ((...) 179/14), stwierdzając że zjawisko nadużycia odrębnej osobowości prawnej spółki jest możliwe do zakwalifikowania w aspekcie cywilnym jako zjawisko nadużycia prawa z np. 5 kc. Uzasadnieniem do powołania się na koncepcję odpowiedzialności przebijającej byłby przypadek podstępu, zastosowanego przez spółkę z grupy, która zawiera z osobą trzecią dwie różne umowy, po to, aby uniknąć odpowiedzialności finansowej członków zarządu spółek lub konsekwencji podatkowych. W prawie pracy mogłoby to dotyczyć także konieczności płacenia za godziny nadliczbowe i odpowiedzialności za przekroczenia kodeksowych limitów dotyczących tych godzin.

SN w wyroku z dnia 18 września 2014r ((...) 136/13, LEX 1554335) stwierdził , że mogło dojść do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, które powodowało nieuzasadnione różnicowanie sytuacji prawnej między pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej z pracownikami spółek zależnych. Konstrukcja nadużycia osobowości prawnej jest przyjmowana w orzecznictwie , także dotyczącym stosunków pracy (por.

uzasadnienia do wyroków SN z 03 czerwca 2008r, (...) 311/07, OSNP 2009, 19/20, poz. 258, z dnia 08 czerwca 2010r, (...) 23/10, OSNP 2011, nr 23/24, poz. 289)

Istota sytuacji polega na tym, że rzeczywisty właściciel zakładu pracy doprowadza swoim działaniem do (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Taka też sytuacja miała miejsce, zdaniem Sądu Rejonowego w sprawie. Doszło bowiem tutaj do nadużycia podmiotowości dominującej pozwanej spółki poprzez wymuszenia „zawarcia: przez powoda dwóch umów, opartych na różnej podstawie prawnej, osobnych wypłatach wynagrodzeń w celu uniknięcia zapłaty dodatków za pracę w nadgodzinach. Czynność wykonywane przez powoda w istocie należało kwalifikować jako wykonywane tylko dla pozwanej co rodziło obowiązek wyrównania wynagrodzeń o stosowne dodatki. Pozwana nie wykazała, aby „umowy zlecenia” zawierane z drugą spółką były wypełnione samodzielną treścią, a obowiązki (i które) aby były wykonywane na rachunek innego podmiotu niż pozwana.

Istotny jest także, zdaniem Sądu Rejonowego, wyrok SN z dnia 05 listopada 2013r w sprawie IIPK 50/13 wskazujący, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane obowiązki zleceniodawcy ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy. W razie przyjęcia koncepcji nadużycia osobowości prawnej spółek można osiągnąć efekt poprzez przypisanie jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy oraz odpowiedzialności z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Taki sposób należy niwelować skrajne przypadki, w których swoboda tworzenia podmiotów jest nadużywana (swoboda umów).

Na wstępie rozstrzygnąć należało więc , w ocenie Sądu I instancji, kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę podpisanych przez pozwaną, umowy zlecenia „zawartej (...).

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§1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22§1² k.p.).

Tymczasem w czasie pracy stanowiącym nadgodziny, rozliczonym w ramach tzw. zlecenia, do takiej sytuacji doszło. Powód w w/w czasie na tzw. zlecenie świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych /zleceniowych/ nie różniły się od pracy w podstawowym czasie pracy. Powód w obu przypadkach świadczył pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, pracą kierował A. T. w ramach stałej organizacji pracy, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę, powód otrzymywał wynagrodzenie za staranne świadczenie pracy, a nie za jej rezultat, przy wykorzystaniu składników majątkowych pozwanego pracodawcy. Wprawdzie zawarł ze „zleceniodawcami” umowy nazwane zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia i w istocie stanowiła stosunek pracy realizowany na rzecz pozwanej.

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.

Przy czym analizując czynność prawną należy pamiętać o treści np.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.

Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego / § 2 art. 58 kc/. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana / § 3 art. 58 kc/.

Artykuł 58 k.c. wyznacza od strony negatywnej ogólne ramy dopuszczalnej treści oraz celów czynności prawnych. Funkcja tego przepisu zasadniczo polega na tym, aby zapobiegać powstawaniu stosunków sprzecznych z porządkiem prawnym i uznanymi normami moralnymi.

Przepis ten odczytany a contrario może służyć także za formalną podstawę swobody czynności prawnych, wyznaczając granice tej swobody.

Nieważność, o której mowa w art. 58 § 1 k.c., jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Stan nieważności z przyczyn wskazanych w komentowanym przepisie powstaje z mocy samego prawa (ipso iure) i datuje się od początku (ab initio, ex tunc), tzn. od chwili dokonania czynności. Nieważność czynności prawnej jest skutkiem powszechnym, tzn. działającym wobec wszystkich (erga omnes). Oznacza to, że każdy, kto ma w tym interes prawny, może się na nią powołać, jak również dochodzić ustalenia nieważności czynności prawnej na drodze sądowej (art. 189k.c.). Ponadto stan bezwzględnej nieważności czynności prawnej jest brany pod uwagę z urzędu przez organy stosujące prawo. Przyczyną nieważności czynności prawnej, wskazaną w art. 58 § 1 k.c., jest sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, zarówno kodeksu cywilnego, jak i ustaw szczególnych. Polega to na tym, że indywidualne i konkretne postępowanie, wynikające z czynności prawnej, koliduje z generalną i abstrakcyjną normą, wynikającą z ustawy, przez to że nie respektuje zakazu ustawowego, nie zawiera treści lub innych warunków objętych nakazem normy prawnej, jego cel jest sprzeczny z tą normą, treść czynności sprzeciwia się naturze stosunku prawnego lub ma na celu obejście nakazu lub zakazu przewidzianego normą. W/w przepis na równi z czynnościami prawnymi sprzecznymi z ustawą traktuje czynności prawne mające na celu obejście ustawy (dokonane in fraudem legis). Przez czynność dokonaną in fraudem legis rozumie się taką czynność, która wprawdzie nie jest objęta zakazem prawnym, ale zostaje przedsięwzięta dla osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Z punktu widzenia formalnego umowa taka ma cechy niesprzeciwiające się ustawie, gdyż jej treść nie zawiera elementów wprost zabronionych przez prawo. Natomiast faktycznie (w znaczeniu materialnym) czynność taka służy realizacji celu zabronionego przez ustawę. Ustalenie, że umowa zmierza do obejścia prawa, wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, a także wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych stosunku prawnego. Umowy zlecenia przekazano powodowi do podpisu, aby uniknąć konieczności zwiększenia zatrudnienia w pozwanej bądź wynagradzania np. powoda za godziny nadliczbowe, aby zaspokoić potrzeby pracodawcy w zakresie ochrony obiektów. Celem było uniknięcie większych obciążeń publicznoprawnych związanych z dodatkowym zatrudnieniem bądź koniecznością wypłacania oskładkowanych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe. Fakty takie ustalano już wiele razy w innych procesach przeciwko tej samej pozwanej spółce o tożsame roszczenia, a wynikały również z zeznań kierownika A. T..

Celem, z powodu którego czynność prawna może być uznana za nieważną, jest taki skutek, który nie jest objęty treścią czynności prawnej, ale który czynność tę pozwala osiągnąć i który jest wiadomy stronom czynności oraz objęty ich zamiarem (a przynajmniej zamiarem jednej z nich), pomimo iż prawo zakazuje jego realizacji. W judykaturze sformułowano pogląd, że o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana (wyr. SN z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, Lex nr 619639). Ponadto ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (wyr. SN z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Według art. 58 § 2 k.c. nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Tymczasem pozwana wbrew zasadom, wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powoda poszukującego pracy zamierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług z najmniejszym możliwym kosztem działalności. Nie bacząc na szkodę powoda, który pracował w czasie wielokrotnie

przekraczającym dopuszczalne normy. W pewnym okresie czasu powód układał grafiki także dla siebie, ale przełożeni akceptowali ją i przyjmowali w zakresie zaplanowanym. Korekta grafików nastąpiła dopiero po pewnym czasie, gdy pojawiły się zastrzeżenia, że inni pracownicy mają za krótki czas pracy i za niskie wynagrodzenie. Dopóki uwag nie było pozwana akceptowała czas pracy powoda i widziała potrzebę przyjmowania jego pracy w zaplanowanym rozmiarze, który wykraczał poza normy czasu pracy.

W tym celu pozostałe spółki z logo S. w nazwie w ramach szeroko rozumianej współpracy finansowej z pozwaną „zawarły” z powodem umowy zlecenia, aby w ich ramach „rozpisywać” godziny pracy powoda wypracowane ponad normy czasu pracy dla zatrudnionego w ramach stosunku pracy.

W świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne, zdaniem Sądu Rejonowego, 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. (...). 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 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).

W sprawie do takiej właśnie sytuacji doszło. Pozwana ukrywała nadgodziny poprzez uzupełniające umowę o pracę umowy nazywane „zleceniami”.

W sprawie doszło więc, zdaniem Sądu Rejonowego do pozornego zawarcia umowy zlecenia (kilku) dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę.

W rozumieniu przepisu art. 58 kc – 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).

Sposób wykonywania łączących powoda: umów o pracę z pozwaną sprawiał, że od chwili zawarcia stosunku pracy wykonywanie umów zlecenia z drugą spółką nie było wypełnione jakkolwiek treścią.

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 niebędącego 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 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).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia, w ocenie Sądu Rejonowego, na gruncie rozpatrywanego przypadku.

W związku z zawarciem umowy o pracę z pozwaną kolejno zawierane umowy zlecenia przestały być wypełnione jakkolwiek treścią, a kwestia nawet wcześniejszego ich zawarcia – przed zawarciem umowy o pracę – nie zmienia oceny tej sytuacji. Zlecenia istniały tylko formalnie, jedynie celem uzupełnienia umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zawierane przed początkiem umowy wskazanym na dokumencie umowy o pracę stanowiły obejście przepisów prawa pracy i w istocie zmierzały do ukrycia stosunku pracy, także w celu uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych.

W tych okolicznościach o faktycznym wykonywaniu umowy zlecenia nie może świadczyć, tylko i wyłącznie, fakt jej wcześniejszego „zawarcia” przed nawiązaniem danej umowy o pracę, a nawet stosunku pracy w ogóle. Zwłaszcza, że taka umowa nie była wypełniona własną treścią.

Zawieranie w pierwszej kolejności umowy zlecenia, a dopiero następnie, po upływie 2-3 miesięcy, umowy o pracę, np. z pozwaną, było przyjętą w relacjach wewnętrznych, i ustaloną praktyką, weryfikowania przyszłych pracowników. Wynika to także z ustaleń dokonanych w szeregu innych spraw o tożsamym przedmiocie sporu. Umowa zlecenia miała służyć sprawdzeniu umiejętności konkretnego pracownika, a od wyników jego pracy zależało zatrudnienie na umowę o pracę u pozwanego.

Zgodnie z dyspozycją art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z § 2 wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w

ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny. Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada ***omnia sunt interpretanda***, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (zob. wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Pałestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykładnia prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie zajmował stanowisko, nieprzyznające brzmieniu umowy tak zdecydowanie przesądzającego znaczenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSN 2000, nr 1, poz. 10, stwierdzono, że art. 65 § 2 w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zdaniem sądu, zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględnić dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSN 2001, nr 6, poz. 95, w którym stwierdził, że art. 65 nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której „właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych”. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 2010 r., IV CSK 258/10, LEX nr 707916, stwierdził, że „sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, że należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy oraz orzekające w sprawie sądy”.

Zakres zastosowania art. 65 § 1 k.c. jest szeroki, odnosi się on do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych, a więc do oświadczeń woli składających się na jednostronne i dwustronne czynności prawne, uchwały itp. Natomiast przepis art. 65 § 2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Jednakże judykatura i doktryna zgodnie przyjmują, że zawarte w tym przepisie dyrektywy wykładni, w szczególności reguła, aby przy wykładni oświadczeń woli nie opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz by uwzględniać także zamiar stron oraz cel czynności prawnej, może być odnoszona nie tylko do umów, lecz także do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie. O tym, czy faktycznie konkretna umowa jest realizowana, przesądza całokształt okoliczności konkretnego przypadku. Przyjęcie zaś tezy odmiennej pozwałoby na ominięcie przepisów prawa o pracy w godzinach nadliczbowych i uniknięcie płacenia wynagrodzenia z tego tytułu, poprzez jedynie wcześniejsze – chociażby o kilka dni – zawieranie umowy zlecenia z innym podmiotem. Nie jest możliwe akceptowanie takiego stanowiska, a konieczne jest badanie faktycznego zamiaru stron oraz zamiaru, jakim kierowały się obydwie podmioty prawne, w momencie podejmowania decyzji o wcześniejszym zawieraniu umów zlecenia.

Uzależnienie wypłaty świadczeń za nadgodziny przez pracodawcę tylko od tego, czy z podmiotem trzecim zawarto formalną umowę zlecenia dotyczącą wykonywania de facto obowiązków pracowniczych poza podstawowym czasem pracy, przed czy po zawarciu umowy o pracę, traktować należy jak nadużycie godzące w podstawowe prawa pracownicze.

Powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda, był zawsze kierownik A. T. i to on układał wiążące powoda grafiki i wydawał mu polecenia (także podczas kolejnych 24 godzinnych służb pełnionych bezpośrednio po zakończeniu 24 h służby). W grafikach zbiorczych nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, miał ten sam identyfikator, wypisywał pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniał również samochodu, którym dojeżdżał na patrol. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis. Zakres obowiązków dla wszystkich podmiotów mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. Po zakończeniu 24 godzinnej służby patrolujący wpisywali zdanie broni, zmieniali skład patrolu, samochód /ale

nadal z tym samym logo/, pobierali po raz kolejny broń z wpisaniem do książki broni /w praktyce posiadali ten sam egzemplarz, z tym że wpisywali do książki jej zdanie i ponowne pobranie/. Nie zmieniali umundurowania. Poza tym nic nie zmieniło się w organizacji ich pracy.

Do przypisywania godzin pracy powoda na rzecz „zleceniodawców” dochodziło dopiero wtedy, gdy ich ilość przekraczała normalny czas pracy i dokonywano tego tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie odpowiadające normom kodeksowym i stawce z umowy o pracę, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym ustalenie, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, było uzasadnione. Pracę świadczył dla jednego podmiotu, a wynagrodzenie spełniały w częściach spółki omówione w ustaleniach.

We współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (zob. zwłaszcza uchw. SN(7) z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95, OSN 1995, Nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 29 stycznia 2002 roku, V CKN 679/00, niepubl.) art. 65 kc rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób. W dwóch przypadkach do konfliktu pomiędzy dążeniem do urzeczywistnienia rzeczywistej woli osoby składającej oświadczenie a potrzebą ochrony zaufania innych osób w ogóle nie dochodzi. M.in. konflikt ten nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 kc (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, iż organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony (wyr. SN z dnia 22 lutego 2002 roku, V CKN 931/00, niepubl.). Stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych. Nie ma przy tym zastosowania zasada clara non sunt interpretanda rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny. Wykładni podlega każde oświadczenie woli i nie jest wykluczone (w świetle art. 65 § 2 kc) ustalenie innego znaczenia niż to, które wynikałoby z powszechnych reguł znaczeniowych, jeżeli to inne znaczenie było oświadczeniu nadawane przez obie strony. Konieczność rozstrzygnięcia konfliktu interesów oświadczającego i adresata oświadczenia pojawia się wówczas, gdy adresat oświadczenia woli rozumie je inaczej niż osoba, która je złożyła. Artykuł 65 § 1 kc nakazuje uwzględniać przy wykładni oświadczenia woli okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Prowadzi to do wniosku, że za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się w tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji (oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (zob. wyr. SN z dnia 19 września 2007 roku, II CSK 189/07, niepubl.). Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia, np. sposób wykonywania umowy. Prowadzeniu wszelkich dowodów w celu ustalenia, jak strony rzeczywiście rozumiały pisemne oświadczenie woli nie stoi na przeszkodzie norma art. 247 kpc. Art. 65 kc dopuszcza taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych. Proces interpretacji umów może się zakończyć ze względu na jej jasny sens dopiero wtedy, gdy treść umowy jest jasna po zastosowaniu kolejnych reguł wykładni (wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 roku, III CSK 55/11, Lex nr: 1084604). Sformułowanie art. 65 § 2 kc wprost zaleca, aby badanie nie ograniczało się do analizy dosłownego brzmienia umowy. Proces interpretacji umowy nie może ograniczać się jedynie do badania jej tekstu i powinien przebiegać wg reguł wykładni kombinowanej, dającej pierwszeństwo ustaleniu znaczenia spornych postanowień umowy wg wzorca subiektywnego. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony

rozumiały sporne postanowienia umowy w chwili jej zawarcia, Sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 kc nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je określając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyr. SN z dnia 20 stycznia 2011 roku, I CSK 193/10, Lex nr: 784895).

Niezasadne jest założenie pozwanego, jakoby treść zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę należało rozumieć zgodnie z jej literalnym brzmieniem, bez uwzględniania w procesie interpretacji przesłanek z art. 65 § 1 i 2 kc, ponieważ postanowienia umowy były na tyle zrozumiałe, że nie trzeba było dokonywać ich szczególnej wykładni.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym spójnych zeznań świadków, wskazywała bowiem 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 (21) dnia każdego miesiąca, otrzymywał również wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy pomnożeniem ilości przepracowanych godzin przez stawkę godzinową (z umowy o pracę), a kwotą tego pierwszego przelewu. Wskazywało to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili wolę takiego sposobu określenia za pracę. Kodeks pracy nie zastrzega dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności. Dlatego też nie można było wykluczyć, że strony wiązała ważna, choć zawarta z naruszeniem przepisów o formie, umowa o pracę, która określała wynagrodzenie w stawce godzinowej. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wykazał, aby powyższa sytuacja kształtowała się inaczej.

Powód wskazywał na pozorność zawieranych z nim umów zlecenia. Umowy te należało więc także ocenić w świetle art. 83 kc.

Istota art. 83 § 1 zd. 1 k.c. zawiera się w wyjaśnieniu, co to znaczy, że oświadczenie jest złożone dla pozorów. 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, prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia zawierane przez powoda nie były czynnością pozorną. Zostały zawarte celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę, ale bez porozumienia z powodem, któremu treść takiej umowy narzucono /z naruszeniem zasady swobody umów/. Okoliczności sprawy w pełni potwierdziły, że umowy zlecenia nie były nieważne, ale stanowiły uzupełnienie umów o pracę powoda.

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). Mimo że umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, 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.

Zawarte przez powoda podmioty z logo (...) w nazwie umowy, nazwane umowami zlecenia, są umowami uzupełniającymi umowę o pracę. Przedmiotem ich jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, tj. pracy polegającej na patrolowaniu i monitorowaniu obiektów. Podkreślenia wymaga, 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 tego samego przełożonego, który wydawał polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych. Nadto należy wskazać, iż powód nie miał możliwości zawarcia umowy o pracę tylko z pozwaną. Warunkiem zawarcia umowy o pracę było wcześniejsze zawarcie umowy zlecenia z innymi spółkami występującymi w procesie.

W analogicznych sprawach rozpoznawanych przez tutejszy Sąd, Sąd Okręgowy w Łodzi podzielił stanowisko zaprezentowane w niniejszym sporze. 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.

Mając wszystko, co zostało powyżej podniesione Sąd Rejonowy, 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 w związku z tym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów o pracę okresach. Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawców” w były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkowało tym, że w każdym okresie rozliczeniowym praca powoda wykraczała nie raz poza tygodniowe normy czasu pracy (w zakresie wskazanym w opinii biegłego)

Zgodnie z art.128 k.p. 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.).

W myśl art. 135 § 1 kp jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy /§ 2/

Zgodnie z art. 137 kp do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio. Regulacja nie oznacza jednak przyzwolenia na notoryczne przekraczanie norm czasu pracy w skali tygodnia czy miesiąca.

Wyliczenia dokonane przez biegłego wykazały, że w spornym okresie powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zasadniczą ich część przypisano do wykonywanych na podstawie „zlecenia”. Wyliczenia, jak już wskazano, z braku stosownych dowodów, opierały się na szacowaniu także wg. twierdzeń powoda i w oparciu o zasady logiki, doświadczenia życiowego.

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 określonej w § 1.Obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Jak podkreśla się w orzecznictwie w systemie równoważnego systemu czasu pracy (art. 129⁴ k.p.), pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 roku (...)). Jednakże należy pamiętać, iż w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin. Zgodnie z art. 137 kodeksu pracy do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie

dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiedni z możliwością przedłużenia okresu rozliczeniowego do 3 miesięcy.

W warunkach zatrudnienia ustalono, iż powoda obowiązuje równoważny system czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące. Przy tego rodzaju systemie czasu pracy nie występuje przekroczenie dobowej normy czasu pracy, przy którym dodatek za godziny nadliczbowe liczy się w wysokości 50 %, dlatego dodatek należy liczyć z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy 40 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym 3 miesięcy, a więc wysokości 100 %.

Zgodnie z powyższą regulacją, na rzecz powoda należało zasądzić dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w wariantach opinii biegłego, z odliczeniem kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawców” jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy opłacanej stawką godzinową w wysokości 100 %.

Nawiązując do roszczenia o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych należało wskazać, zdaniem Sądu Rejonowego, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko, że : „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 ekscpekcji 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. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.”

W sprawie 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 h. Jedynie całościowa /więc nie tylko oparta na twierdzeniach pozwanej/ ocena zebranego w sprawie materiału, mogła dać pełny obraz stanu faktycznego.

Pozwany nie wykazał też, iż fakt jednolitego umundurowania oraz korzystania z jednego samochodu zarówno podczas wykonywania umowy o pracę jak i umowy zlecenia wskazywał jednoznacznie, iż nie było żadnych różnic w zakresie realizacji tych umów. Przede wszystkim nie zostało wykazane, że narzędzia do pracy nie stanowiły przedmiotu własności pracodawcy. Pozwany nie wykazał ilości godzin przepracowanych przez powoda. Strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed sądem

pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni (zob. wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00, LEX nr 53922).

Kwota zasądzona na rzecz powoda została wyliczona z zachowaniem wszelkich możliwych mierników staranności, w oparciu o jedyną słuszną metodę możliwą do zastosowania. Wobec braku dowodów umożliwiających ściśle udowodnienie ilości godzin przepracowanych przez powoda w spornym okresie, na zasadzie art. 322 kpc przyjęto szacunkowe wyliczenia dokonane na podstawie stawek wypłacanych i zapisów kart wynagrodzeń. Pozwana nie przedstawiła rzetelnej ewidencji czasu pracy ani grafików pracy powoda z oryginalnymi poprawkami nanoszonymi na bieżąco.

Mając powyższe na uwadze w oparciu o powołane przepisy Sąd zasądził na rzecz powoda wskazaną w sentencji wyroku kwotę /w rozbięciu na okresy rozliczeniowe/ z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upřednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawców” za czas pracy przepracowany przez powoda.

Strona pozwana podnosiła by w przypadku uznania roszczeń powoda za zasadne na poczet ewentualnych należności tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych na rzecz pozwanej, zgodnie z przepisem art. 356§2 kc, zaliczyć kwoty wypłacone powodowi przez pozostałe spółki (...) jako wynagrodzenie z tzw. zlecenia. Przepis art. 356 § 1 k.c. stanowi, że na dłużniku nie spoczywa obowiązek osobistego świadczenia, poza trzema przypadkami: jeżeli to wynika z treści czynności prawnej, z ustawy albo z właściwości świadczenia. Oznacza to jako zasadę, że wykonawcą świadczenia nie musi być dłużnik, który celem spełnienia świadczenia może posłużyć się innymi podmiotami, jako swoimi pomocnikami, albo też powierzyć wykonanie zobowiązania osobie trzeciej, ponosząc odpowiedzialność za ich działania. Jeżeli dłużnik nie musi świadczyć osobiście, w konsekwencji na wierzyciela ciąży obowiązek przyjęcia świadczenia od innej niż dłużnik osoby, jednak tylko wówczas, gdy działa ona z upoważnienia dłużnika, a co najmniej z jego przyzwoleniem.

Natomiast art. 356§2 kc dotyczy wiarygodności pieniężnych stanowiąc, iż jeżeli wiarygodność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika.

W sprawie doszło do spełnienia części należności za pracę przez (...) /pозwana nie wykazała, czy i w jakiej części praca była świadczona przez powoda dla tych podmiotów, choć podnosiła że podmioty te dokonywały wypłat za godziny pracy wypracowane ponad nominal czasu pracy/.

W związku z treścią w/w przepisów wypłaty z tzw. zleceń należało odliczyć od wynagrodzenia należnego za czas pracy powoda. Powód został bowiem w części zaspokojony w zakresie podstawowego wynagrodzenia, czego nie kwestionował i przyjął należne za godziny pracy, także nadgodziny, wynagrodzenie. Pozostały do wypłaty dodatki za nadgodziny i godziny nocne, objęte sporem i wskazane w sentencji wyroku, których żaden z w.w podmiotów powodowi nie wypłacił. Taki był też cel rozpisywania godzin ponadnormatywnych na tzw. zlecenia, co obniżało koszty pracy, pozwalało uniknąć wypłat stosownych stawek za nadgodziny. Powołany przez pozwanego przepis dotyczy obowiązku przyjęcia przez wierzyciela świadczenia pieniężnego spełnionego przez inną osobą niż dłużnik w ramach istniejącego zobowiązania i może stanowić podstawę rozliczenia w toku procesu, albowiem zleceniodawca mogła działać z upoważnienia pozwanej lub za jej przyzwoleniem /nawet, gdy nie była stroną procesu/.

Kwestia ta była także przedmiotem rozważań przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 marca 2012 r. II PK 170/11 LEX nr 1211150, który rozważał, czy wynagrodzenie wypłacane przez zleceniodawcę mogło być zaliczone na wynagrodzenie za nadgodziny. Sąd Najwyższy wywiódł, iż skoro nie może być równoległego zlecenia (zatrudnienia) na rzecz innego podmiotu w czasie stosunku pracy, to samo zlecenie może ukrywać (zatrudnienie) dodatkową pracę w ramach podstawowego stosunku, czyli wykonywaną na rzecz pracodawcy i na rzecz innego podmiotu. Ten kto świadczy pracę w stosunku pracy otrzymuje za nią wynagrodzenie. Zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem. Pozwany podkreślał, iż powodowie świadczyli pracę w ramach umów zlecenia, ale zebrane dowody wskazywały, że była to fikcja. W istocie

praca była wykonywana na rzecz pozwanej /nie wykazała, aby było inaczej/, która jedynie rozpisywała nadgodziny na tzw. zlecenie z innym podmiotem współpracującym, aby uniknąć dodatkowych obciążeń. Istniała więc causa zapłaty. Wyплаты z tzw. zlecenia mogły więc być zaliczone na dług pozwanego pracodawcy z tytułu nadgodzin, bo w istocie z tego tytułu zostały spełnione /wynagrodzenie za pracę ponad normatywny czas pracy wykonywaną na podstawie stosunku pracy nawiązanego z pozwaną/.

Uznanie zasadności roszczeń o wypłatę wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych powodowało konieczność wyrównania wynagrodzenia w zakresie objętym wyrokiem. Podkreślić należy, iż za okres od lipca 2013 roku do września 2013 roku Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 3.174,60 złotych netto – zgodnie z żądaniem sprecyzowanym w piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 16 marca 2016 roku (k.327) – mimo wyliczonej przez biegłego za ten okres należności w kwocie 6.708,92 złotych netto - na mocy art. 321 kpc, nie wychodząc ponad żądanie. Proporcjonalnemu rozliczeniu podlegała także należność za miesiąc wrzesień 2011 roku, z uwzględnieniem oddalenia powództwa za miesiąc sierpień 2011 roku w związku z przedawnieniem roszczenia za ten miesiąc i dokonanego przez biegłego rozliczenia różnicy za okres od sierpnia do września 2011 roku w łącznej kwocie 551,72 złotych. Biorąc pod uwagę, iż w miesiącu wrześniu 2011 roku z tytułu umowy zlecenia powód otrzymał kwotę 428 złotych brutto – rachunek k.234 za przepracowane 40 godzin, to przy uwzględnieniu stawki 9.00 złotych netto oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych 100 % oraz wypłaconego wynagrodzenia - do wypłaty pozostała należność w kwocie 401,23 złotych netto (428 złotych brutto :10,70 złotych brutto =40 godzin razy 9 złotych netto+ dodatek =720 złotych – pomniejszone o wynagrodzenie wypłacone po unettowaniu (428 x 74,48 % = 318,77 złotych) – (720 -318,77 złotych=401,23 złotych).

O odsetkach za opóźnienie od każdego z dochodzonych roszczeń Sąd orzekł na podstawie art.481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 kp, przynajmniej 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 okresie rozliczeniowym.

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 od wartości przedmiotu sporu pierwotnie określonego (to jest kwoty 46.764 złotych) – mimo wartości należności ostatecznie zasądzonych przewyższających kwotę 50.000 złotych, albowiem zmiana wartości przedmiotu sporu w toku postępowania wpływająca ma wysokość kosztów zastępstwa procesowego, mogła mieć wpływ na wysokość tych kosztów, dopiero od kolejnej instancji. Pozwany jako przegrywający sprawę co do zasady jest zobowiązany do zwrotu powodowi 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).

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) i art. 98 kpc obciążając nimi pozwaną. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu w wysokości stosownej do wartości uwzględnionego roszczenia, której powód nie miał obowiązku uiścić. 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 obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na powołanych zasadach pozwana zobowiązany jest również do zwrotu wydatków związanych wydaniem opinii przez biegłego poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa. Stosując w/w zasady, obciążono pozwaną kwotą tytułem wynagrodzenia biegłego. Łącznie koszty sądowe stanowiły kwotę 3.142,20 złotych.

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

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana reprezentowana przez pełnomocnika,, zaskarżając go w części, w jakiej wyrok ten uwzględnia roszczenie powoda, obciąża pozwaną kosztami, zwalnia od zwrotu kosztów powoda oraz nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności – t.j. w punktach I, III, IV i V.

Wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, t.j. art. 321 § 1 kpc poprzez wyrokowanie przez Sąd I instancji co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem powoda, t.j. do wyrównania do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zamiast w przedmiocie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, o co ostatecznie wnosił powód;

2) naruszenie przepisów postępowania, t.j. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania przez Sąd I instancji ustaleń sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, a polegającym na:

- ustaleniu, że za wrzesień 2011 r, październik – grudzień 2011 r, styczeń, grudzień 2012 r, styczeń – grudzień 2013 r, styczeń – lipiec 2014 r, powodowi należy się wypłata wyrównania do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

- ustaleniu, że pozwana i (...) sp. z o.o. w W. współpracowały i współpracują w oparciu o umowę o współpracy,

- ustaleniu, że umowa o pracę i zlecenia dotyczyły tych samych czynności i obowiązki w ramach tych umów oraz organizacja pracy były takie same i powód nie rozróżniał, kiedy którą umowę wykonuje,

- ustaleniu, że wszyscy zatrudniani otrzymywali do podpisu dwa rodzaje umów – o pracę i zlecenia – a taki sposób zatrudnienia był zasadą u pozwanej i wszyscy byli zobligowani do podpisania umowy zlecenia, a jej podpisanie było warunkiem zawarcia umowy o pracę, o czym informowała powoda P. T.,

- ustaleniu, że powód na podstawie umowy o pracę i zlecenia świadczył przy użyciu tych samych składników majątkowych,

- ustaleniu, że czas nieprzerwanej pracy powoda trwał nawet 36, 48,60 godzin, a w skali miesiąca powód tak jak inni przepracowywał ponad 240 godzin (maksymalnie 300 – 400 godzin),

- ustaleniu, że (...) (?) wypłacały powodowi wynagrodzenie za godziny pracy przekraczające godziny odpowiadające normatywowi godzin, które opłacała już pozwana,

- ustaleniu, że wprowadzenie umów zlecenia na część godzin pracy wiązało się z próbą uniknięcia wyższych kosztów zatrudnienia dla umowy o pracę i wypracowanych godzin nadliczbowych,

-ustaleniu, że już przy rozpoczynaniu pracy poinformowano powoda o tym, że norma godzin do wypracowania to 240 godzin, z tym, że nadwyżka ponad normatyw godzin z umowy o pracę będzie rozpisywana na zlecenie,

- ustaleniu, że także pozostali wykonując pracę w patrolach zmuszeni byli podpisywać dwie umowy: o pracę i zlecenia oraz świadczyć pracę w wymiarze co najmniej 240 godzin miesięcznie, bez wiedzy czy i dla którego podmiotu z (...) (?) w nazwie świadczą pracę,

- ustaleniu, że powód nie miał identyfikatora z (...),

- ustaleniu, że to z której szafy broń pobierali patrolujący zależało od tego, który wcześniej przyjechał i którą broń zdał, bądź która szafa była akurat otwarta, czy w której z szaf broń najpierw skończyła się, a pobieranie broni z szaf nie wiązało się z przypisaniem pracy do danego podmiotu bądź klienta, jak również, że rozdzielanie pobierania

broni na dwa podmioty nie przesądzało o nieświadczeniu pracy w całym wymiarze na rzecz pozwanej, a jedynym celem takiego zabiegu było uniknięcie przekroczenia norm czasu pracy,

- ustaleniu, że powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia traktowano jako podstawę do rozliczania godzin nadliczbowych,

- ustaleniu, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, za co przysługuje mu dodatek w wysokości 100 %,

- ustaleniu, że pozwana nie wykazała, czy i w jakim okresie czasu praca była świadczona dla spółki (...),

- ustaleniu, że pozwana nie złożyła wiarygodnej ewidencji czasu pracy, kart drogowych, książki gotowości do służby ani grafików pracy,

- ustaleniu, że zleceniodawca mógł działać z upoważnienia pozwanej lub za jej przyzwoleniem, nawet gdy nie był stroną procesu;

3) naruszenie przepisów postępowania t. j. art. 322 kpc poprzez oszacowanie należności przysługujących powodowi, wobec braku możliwości ścisłego określenia roszczenia, podczas, gdy braku takiej możliwości nie było;

4) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 87 § 1 kp w zw. z art. 22 § 1 kp poprzez zasądzenie powodowi wyrównania do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwotach netto, a nie jak to jest wymagane przez przepisy w kwotach brutto;

5) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 22 § 1, § 1 ze zn 1, § 1 ze z. 2 kp poprzez ustalenie, że czynności wykonywane przez powoda na podstawie umowy zlecenie na rzecz podmiotu trzeciego – (...) sp. z oo stanowią w rzeczywistości czynności wykonywane na podstawie stosunku pracy z pozwaną;

6) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 151 ze z. 1 § 1 kp w zw. z 151§ kp poprzez uznanie, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą obok normalnego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek – i to w wysokości 100% - podczas, gdy powód nie świadczył pracy w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej,

7) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 65 kc w zw. z art. 300 kp poprzez uznanie, że zawartych umów zlecenie nie można interpretować w sposób literalny, ale wg. zgodnego zamiaru stron, którym wg. Sądu było zawarcie uzupełniającej umowy o pracę, na podstawie której wypłacono wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej;

8) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 83 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez uznanie umów zlecenie zawartych przez powoda z (...) sp. z (...) za pozorne;

9) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 58 § 1 i § 2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez uznanie przez Sąd I instancji za nieważne umów zlecenia zawartych przez powoda ze spółką (...) sp. z oo;

10) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 6 kc w zw. z art. 300 kp poprzez uznanie

że powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia i to na pozwanej spoczywał obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sporu;

11) naruszenie przepisów prawa materialnego – art.8 kp poprzez uwzględnienie (w części) roszczenia powoda mimo, że było ono niezgodne z zasadami współżycia społecznego, ze względu na fakt, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powód zgłaszał przełożonym swoją gotowość do pracy w jak największej liczbie godzin, przez cały okres zatrudnienia akceptował warunki zatrudnienia i żądać dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;

12) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez nie pobranie od powoda opłaty od pozwu (rozszerzonego pismem bez daty) mimo, że wartość przedmiotu sporu wynosiła 70.987 zł, a więc zgodnie z naruszonym przepisem, należało pobrać opłatę w wysokości 5%, czego Sąd I instancji zaniechał i nadał tym samym temu pismu dalszy bieg, nie rozstrzygając o kwestii nie uiszczony przez powoda opłaty również w wyroku.

W związku z powyższym, na podstawie art. 368 § 1 pkt. 5 kpc strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonej części wyroku Sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa również w tej części. Jednocześnie wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm prawem przepisanych, ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku Sądu I instancji w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, łącznie z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania za obie instancje, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretne przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne. Sąd Okręgowy podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W ocenie Sądu nie doszło do naruszenia art. 321 § 1 kpc, zgodnie z którym Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Należy przypomnieć, że powód w pozwie domagał się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, następnie sprecyzował – rozszerzając powództwo, iż domaga się dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W istocie Sąd Rejonowy wskazując tytuł zasądzonych kwot podał, iż zasądzenie następuje z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże z treści uzasadnienia wynika, iż zasądzono dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy wskazał, że dokonano odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawców” za czas pracy przepracowany przez powoda. To strona pozwana podnosiła by w przypadku uznania roszczeń powoda za zasadne na poczet ewentualnych należności tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej, zgodnie z przepisem art. 356§2 kc, zaliczyć kwoty wypłacone powodowi przez „zleceniodawcę” jako wynagrodzenie z tzw. zlecenia. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w sprawie doszło do spełnienia części należności za pracę przez (...), a w związku z treścią w/w przepisu wypłaty z tzw. zleceń należało odliczyć od wynagrodzenia należnego za czas pracy powoda. Powód został bowiem w części zaspokojony w zakresie podstawowego wynagrodzenia, czego nie kwestionował i przyjął należne za godziny pracy, także nadgodziny, wynagrodzenie. Pozostały do wypłaty dodatki za nadgodziny, objęte sporem i wskazane w sentencji wyroku, których żaden z w.w. podmiotów powodowi nie wypłacił. Sąd Rejonowy podkreślił, że na rzecz powoda należało zasądzić dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w wariantcie opinii biegłego, z odliczeniem kwot wypłaconych przez „zleceniodawcę” jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy opłacanej stawką godzinową w wysokości 100 %.

Kolejne zarzuty sprowadzają się do zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów.

W myśl art. 233 § 1 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 po uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00). Zarzut z art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów./tak SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 31 lipca 2013 r, I ACa 698/13, Lex nr 1369457/.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. W szczególności dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego odpowiada zasadom określonym w art. 328 § 2 kpc, bowiem przy każdej ustalonej okoliczności faktycznej są przytoczone dowody, na których sąd się oparł, wskazano także przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący zaledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Odnosząc się bezpośrednio do konkretnych zarzutów skarżącego, należy podnieść, że w sposób prawidłowy została dokonana ocena dowodu z opinii biegłego.

Dowód z opinii biegłego, jak podkreśla się w orzecznictwie, podlega ocenie sądu z zastosowaniem art. 233 § 1 kpc według właściwych dla przedmiotu opinii kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażonych w niej wniosków (zob. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 7 listopada 2000 r., I CKN 1170/98, OSNC 2001, nr 4, poz. 64; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 listopada 2002 r., V CKN 1354/00, LEX nr 77046; wyrok SN z dnia 14 listopada 2013 r., IV CSK 135/13, LEX nr 1405234; por. także uzasadnienie wyroku SN z dnia 8 września 1964 r., II PR 457/64, OSNC 1965, nr 3, poz. 53; wyrok SN z dnia 12 listopada 1970 r., I PR 350/69, LEX nr 14094; wyrok SN z dnia 12 września 1973 r., II PR 220/73, LEX nr 14228; wyrok SN z dnia 17 maja 1974 r., I CR 100/74, LEX nr 7497; wyrok SN z dnia 3 czerwca 1974 r., II CR 273/74, LEX nr 7510; wyrok SN z dnia 22 stycznia 1976 r., I CR 917/75, LEX nr 7794; wyrok SN z dnia 3 listopada 1976 r., IV CR 481/76, OSNC 1977, nr 5-6, poz. 102; uzasadnienie wyroku SN z dnia 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04, LEX nr 151656; wyrok SA w Białymstoku z dnia 19 grudnia 2013 r., I ACa 558/13, LEX nr 1415811). Jednakże zdaniem judykatury sąd orzekający nie może nie podzielać merytorycznych poglądów biegłego ani zamiast nich przedstawiać własnych (por. wyrok SN z dnia 13 października 1987 r., II URN 228/87, (...) 1988, nr 7, poz. 62; wyrok SN z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 148/90, OSP 1991, z. 11-12, poz. 300).

Opinia biegłego odpowiada przedstawionym zasadom. Biegły przedstawił, na polecenie Sądu wariantowe wyliczenia należności powoda, także na wniosek strony pozwanej i zgodnie z jej sugestią, a aktualnie zarzuty sprowadzają się do kwestionowania wniosków płynących z opinii, a nie dotyczą wadliwego sposobu sporządzenia opinii. Natomiast Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy uzasadnił koncepcję przyjętego wariantu wyliczenia opinii, zresztą zgodnej z wnioskiem strony pozwanej, o czym będzie mowa także poniżej.

W istocie w aktach brak jest konkretnej umowy o współpracy pomiędzy spółkami z grupy, jednakże mając na względzie to, że obie spółki z grupy S. zawierały umowy z kontrahentem w związku z obsługą konkretnego obiektu oraz inne ustalenia poczynione przez Sąd I Instancji dotyczące sposobu wykonywania czynności w ramach zawartych umów na ochronę obiektu, uzasadnione było ustalenie, że spółki z grupy współpracowały ze sobą, co ostatecznie przyznała także pełnomocnik strony pozwanej w trakcie rozprawy apelacyjnej.

W sposób prawidłowy Sąd Rejonowy dokonał oceny materiału dowodowego w zakresie ustalenia okoliczności zawarcia dodatkowej umowy zlecenia, a poczynił te ustalenia zarówno w oparciu o zeznania powoda jako i świadków P. R., Ł. T., i K. A.. Jednocześnie Sąd wskazał, z jakich przyczyn i w jakiej części nie dał wiary zeznaniom świadka P. R., A. T..

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd nie ustalił, że był przymus zawierania umowy zlecenia, a jedynie, że powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia traktowano jako podstawę do rozliczenia godzin nadliczbowych.

Sąd wskazał, że ustalając okoliczność świadczenia pracy przy użyciu tych samych składników majątkowych, oprął się na zeznaniach powoda, natomiast strona pozwana w toku procesu nie wykazała okoliczności przeciwnych, a mianowicie, że samochód i umundurowanie nie należało do pozwanej. Sąd czyni także dodatkowe ustalenia na temat broni, które są także prawidłowe. Poza tym dwie szafy z bronią i wymiana tej broni nie jest równoznaczne ze świadczeniem umowy na rzecz dwóch różnych podmiotów, a jak słusznie zauważa Sąd Rejonowy – celem rozpisywania broni na dwie spółki było uniknięcie sytuacji przekroczenia norm czasu pracy dla pozwanej wynikających z zapisów w książkach broni.

W istocie w uzasadnieniu pojawiła się nieprawidłowa nazwa spółki – zleceniodawcy, jednak pozostaje to bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia.

Sąd I instancji także prawidłowo ustalił ilość przepracowanych godzin. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy strona pozwana nie przedstawiła rzetelnej ewidencji czasu pracy, z której wynikałyby także godziny nadliczbowe. Nie doszło w tym zakresie do naruszenia art. 6 kc.

Zgodnie z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a K.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 K.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, lub przyznania ekwiwalentnego czasu wolnego od pracy powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę,

a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

W konsekwencji to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła. Obiektywnym dowodem na tę okoliczność mogła być jedynie dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca fakt wykonywania przez powoda pracy w czasie odpowiadającym normom określonym w treści łączącego strony stosunku pracy (np. grafiki z podziałem służb na obie spółki, karty drogowe ze wskazaniem odrębnie wykonywanych czynności na rzecz konkretnych spółek). Przedstawiona przez pozwaną ewidencja, z wyżej wskazanych powodów, była niewiarygodna, zaś zaniechania pracodawcy w tym zakresie nie były wynikiem błędu, lecz działania świadomego, bowiem z góry zakładała, że pracownik nie ma godzin nadliczbowych, które miały być rozliczane w ramach umowy zlecenia, nie mogąc tym samym rodzić niekorzystnych skutków po stronie powodowej.

Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji.

Ewidencja czasu pracy mogła stanowić wyłącznie dowód tego w jakich dniach powód świadczył pracę, w jakich okresach korzystał z urlopów czy zwolnień lekarskich, ponieważ zawsze zawierała tylko normatyw godzin nie wykraczający poza kodeksowy czas pracy. Tymczasem prowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w istocie czas pracy powoda dla pozwanej w skali miesiąca wykraczał poza normę godzin dla pracownika. Pozwana nie wykazała przy tym, aby godziny nadliczbowe stanowiły pracę dla innych podmiotów spełniających za pozwaną świadczenie. W istocie pozwana nie dała także dowodów wypełniania przez powoda zleceń dla podmiotu wymienionego w ustaleniach. Powód cały czas świadczył taką samą pracę i tylko dla pozwanej. W tej sytuacji ewidencja czasu pracy nie mogła stanowić wiarygodnego dowodu braku godzin nadliczbowych w spornym okresie.

To strona pozwana zasugerowała wariant wyliczenia ilości godzin nadliczbowych poprzez podzielenie wynagrodzenia otrzymanego z umowy zlecenia przez stawkę za jedną godzinę określoną w umowie zlecenia, co daje w rezultacie liczbę przepracowanych godzin ponad normatyw, skoro w ramach „podstawowej” umowy o pracę otrzymał wynagrodzenie za normatywny miesięczny czas pracy.

Ustalenie Sądu dotyczące wprowadzenia umów zlecenia w związku z próbą uniknięcia wyższych kosztów zatrudnienia jest także prawidłowe, skoro strona pozwana nie wypłacała powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, a powód otrzymywał wyłącznie wynagrodzenie w stawce podstawowej za każdą przepracowaną godzinę, mimo, że wykonywał pracę w części ponad ustawowy jej wymiar. Znamienne było stwierdzenie pełnomocnika pozwanego, który odpowiadając na pytanie Sądu, czy spółka wypłacała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników ochrony, podał, że żaden pracodawca nie wytrzymałby takiego obciążenia i nie można byłoby zaplanować takiej pracy.

Okoliczność podnoszona przez apelującego, że pracownicy, zamieniali się służbami, by mieć większą ilość godzin nadliczbowych, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy przy tym podkreślić, iż polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy, a brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Systematyczne przydzielanie zadań ponad możliwości może równać się takiemu poleceniu pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (wyrok SN z dnia 10 września 1998 roku, I PKN 301/98, niepubl.). A to strona pozwana ostatecznie sporządzała grafiki i je kontrolowała, zatem miała świadomość faktycznej ilości przepracowanych godzin.

Podnoszona przez apelującego okoliczność dwóch identyfikatorów również pozostaje bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia, gdyż posiadanie ewentualnie dwóch identyfikatorów także nie przesądza, iż powód wykonywał czynności odrębnie na rzecz dwóch spółek z grupy.

W ocenie Sądu Okręgowego rozwiązania dotyczące broni i identyfikatorów były jedynie rozwiązaniami technicznymi mającymi stworzyć pozór, że pracownik objął wykonywanie usług na rzecz innego podmiotu.

Sąd I Instancji prawidłowo uzasadnił zastosowanie art. 322 kc. Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy powód pracował w godzinach nadliczbowych, o czym świadczy już to, że otrzymywał za nie wynagrodzenie w ramach umowy zlecenie. Nie ma znaczenia, że zeznania powoda i świadków nie odnosiły się szczegółowo do dni pracy, co zresztą byłoby nadmiernym utrudnieniem wobec rozciągłości okresu, za który powód dochodzi swych roszczeń. Nie można zaakceptować stanowiska, zgodnie z którym mimo ustalenia, że pracownicy wykonywali swoje świadczenie w godzinach nadliczbowych, nie można byłoby im przyznać dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu tylko dlatego, że nie byli w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczyli tego rodzaju prace. Jak wyżej wskazano, błędny jest pogląd zgodnie z którym ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p.) albowiem to pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika (art. 129¹¹ K.p.). Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.) (uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (wyrok SN z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 61/07, Lex nr 317787). Sąd, o czym była mowa wyżej zastosował prawidłowe wyliczenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych na podstawie otrzymanego wynagrodzenia w ramach umowy zlecenia.

Prawidłowo Sąd orzekł o roszczeniu w kwotach netto.

Należy przypomnieć, że wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie, pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego, całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Tak rozumiana zapłata jest przedmiotem ustalania wynagrodzenia za pracę według zasad wskazanych w art. 78 k.p. i przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 80 k.p. /tak SN w wyroku z dnia 9 lipca 2014 r, I PK 250/13, OSNP 2015/12/161/.

Jednakże z uwagi na to, że Sąd, dokonując przeliczeń należności powoda, opierał się na wypłatach z tytułu „zleceń” w kwotach netto, posługiwał się też stawką netto za godzinę pracy ustaloną między stronami (strona pozwana nie zakwestionowała w apelacji stawki wynagrodzenia w wysokości 9 zł netto za godzinę niezależnie od zawartej umowy – a okoliczność ta została ustalona także na podstawie zeznań świadka A. T., który to dowód został przeprowadzony na wniosek strony pozwanej), zatem kwoty netto były najbardziej miarodajne w

ustaleniu wysokości należności powoda. Należy podkreślić, że kwota netto i kwota brutto, to ta sama kwota, tylko pomniejszona o należności publiczno – prawne. Powyższe nie stanowi także problemu w zakresie egzekucji świadczenia, bowiem powód otrzyma kwotę, która wynika z orzeczenia sądu, a pozwany dokona ubruttowania wypłaconych kwot i odprowadzi stosowne kwoty na należności publiczno – prawne. Nadto powód także nie określił żądania w kwotach brutto, zatem brak było możliwości orzeczenia w kwotach brutto, także mając na względzie art. 321 kpc.

Wbrew zarzutom apelacyjnym nie doszło do naruszenia art. 22 kp.

Mocą przepisu art. 22 § 1 k.p. 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 k.p.). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² k.p.).

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 (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. 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.

Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań. Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawy wymiar czasu pracy. 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.

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być co do zasady podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pracodawca może 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).

W rozpoznawanej sprawie powód wykazał, że w ramach czynności wykonywanych w oparciu o umowę cywilną formalnie zawartą z innym podmiotem, kooperacyjnie powiązany z pozwanym, faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazać należy na uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) zawierające pogląd Sądu Najwyższego, 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 zleciodawcy, ani na rzecz owego zleciodawcy 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 techniczną – 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 dn. 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dn. 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Na gruncie niniejszej sprawy powód wykazał, że we wszystkich godzinach, za które dochodził dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych pozostawał w dyspozycji pozwanego. Powód wykonywał te same rodzajowo czynności, do których używał tych samych środków przekazanych przez pozwanego (umundurowanie, samochód), pracował pod tym samym logo, pozostawał pod nadzorem tego samego przełożonego. Powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda była ta sama osoba. To kierownik układał wiążące powoda grafiki i wydawał mu polecenia. W grafikach nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Grafiki te były wspólne, to jest obejmowały czas pracy zaplanowany przez pozwaną dla realizacji obowiązków pracowniczych, jak i realizacji obowiązków wynikających z umowy cywilnoprawnej. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze. Wszystkie przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Zakres obowiązków dla obu podmiotów ((...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o.) mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się one tym samym zakresem usług ochrony, co wprost wynika z zawartych umów między spółkami a kontrahentem. Poza tym nic nie zmieniało się w organizacji ich pracy. Wynagrodzenie powoda po zakończonym miesiącu było sztucznie rozliczane (rozdzielane) na dwa podmioty.

Do przypisywania pracy powoda na rzecz (...) Sp. z o.o. dochodziło dopiero wtedy, gdy jej ilość przekraczała „normalny” czas pracy i było to dokonywane tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostałą część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym uznać należy, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, który jest pozwanym w sprawie.

Zauważyć także należy, że obie spółki stricte ze sobą współpracują o czym w szczególności świadczy fakt, iż nie sposób rozróżnić czynności wykonywanych czy to w ramach usług zlecenia, czy umów o pracę. Bezsprzecznie też obie spółki opłacały pracę powoda. To zaś jak przebiegają ich wzajemne rozliczenia, która spółka w świetle ich wewnętrznych porozumień odpowiada za realizację konkretnych zobowiązań finansowych, przy ocenie roszczeń powoda i ustalenia, iż de facto świadczył on pracę w całości na rzecz pozwanego, nie ma w sprawie znaczenia. Istotne jest bowiem jedynie to, iż przysługuje mu roszczenie wobec podmiotu, na rzecz którego pracę w zwiększonym zakresie faktycznie wykonywał.

W tej sytuacji trudno nie zgodzić się z Sądem Rejonowym, że powód nie był w stanie - co zostało potwierdzone zeznaniami jego współpracowników - rozróżnić momentu, w którym kończył wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynał w ramach umowy zlecenia z (...) sp. z o.o.. Czynności wykonywane na podstawie każdej z umów niczym się od siebie nie różniły. Były to dokładnie te same czynności, dotyczące tych samych obiektów, w jednym umundurowaniu i przy użyciu jednego samochodu realizowane. Nie zmieniały się osoby przełożonych, którzy zarówno podczas wykonywania przez powoda czynności w ramach stosunku pracy, jak i w ramach umowy zlecenia organizowali, kontrolowali, nadzorowali i rozliczali pracę powoda. Powyższe jednoznacznie przemawia za przyjęciem, iż jedynym celem zawarcia umowy zlecenia przez spółkę (...) było uniknięcie przez pozwaną konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi zatrudnianie pracowników ponad obowiązujący ich podstawowy wymiar czasu pracy. Uznać zatem należy, że czynności wykonywane w ramach umów zlecenia były w istocie pracą na rzecz pozwanej, a co z a tym idzie powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w pozwie.

W konsekwencji nie doszło także do naruszenia art. 65 kc, art. 58 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp. Niezasadne jest założenie pozwanego, jakoby treść zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę należało rozumieć zgodnie z jej literalnym brzmieniem, bez uwzględniania w procesie interpretacji przesłanek z art. 65 § 1 i 2 kc, ponieważ ustalono już na początku zatrudnienia w jaki sposób będą rozliczane czynności wykonywane w ponadnormatywnym czasie pracy.

Oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wskazywała na fakt, że oprócz wynagrodzenia równego kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynikającego z zapisów umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym pracodawcą, powód otrzymywał również wynagrodzenie z umowy cywilno – prawnej. Wskazywało to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili wolę takiego sposobu określenia wynagrodzenia za pracę. Kodeks pracy nie zastrzega dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności. Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia zostały zawarte celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę. 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. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Mimo że umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, 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. Tam gdzie relacja ta jest taka jak w zatrudnieniu pracowniczym, czyli pod kierownictwem zatrudniającego i według jego reżimu, tam w przypadku sporu decyduje sąd. Wola stron nie przeważa, gdyż umowa nie może być niezgodna z prawem (art. 58 § 1 k.c.). Zasada swobody umów nie jest więc nieograniczona. Pod ochroną prawa jest zatrudnienie pracownicze, czas pracy i prawo do wynagrodzenia za pracę. Nie mają znaczenia umowy cywilnoprawne, które zawarto a nie były wykonywane (pozostały "w uśpieniu") /por. wyrok SN z dnia 20 listopada 2013 r, II PK 55/13/.

W rozpoznawanej sprawie Sąd ustalił, że powód pracował jako pracownik pozwanej, czyli, że spełniły się wszystkie kryteria pracowniczego zatrudnienia z art. 22 k.p. U podstaw zaskarżonego wyroku leży ustalenie, iż w spornych okresach jedynym i rzeczywistym pracodawcą była pozwana spółka. Czyli nawet, gdy zawarto umowę zlecenia, to było to zatrudnienie pracownicze.

Te wszystkie okoliczności przemawiają za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych, co znalazło także wyraz w treści apelacji, w której podano, że „ze specyfiki umów o ochronę wynika, iż wiadomym jest w jakim dokładnie zakresie czasowym umowa ma być świadczona, a więc jakie są potrzeby w zakresie zapewnienia personelu do jej wykonywania, co umożliwia planowanie obsady osobowej. Gdyby pozwana chciała samodzielnie – to jest bez udziału zleceniobiorców z 2 – giej spółki zapewnić tę obsadę, to musiałaby od początku planować pracę w godzinach nadliczbowych albo zwiększyć zatrudnienie, a ponieważ planowanie pracy w godzinach nadliczbowych, czyli pracy na polecenie pracodawcy nie jest prawnie dopuszczalne (a także z ekonomicznego punktu widzenia niemożliwe do zrealizowania, ponieważ wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest wyższe niż za normalne godziny pracy), w sytuacji gdyby uznać, że nie jest możliwe wspomaganie się zleceniobiorcami zatrudnionymi w 2 – giej spółce, jedynym rozwiązaniem byłoby zatrudnienie nowych pracowników lub zleceniobiorców zewnętrznych, a nie wydawanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych własnym pracownikom”. A zatem przez powyższe stwierdzenia strona skarżąca przyznaje, że powód wykonując „zlecenie” w istocie pracował w godzinach nadliczbowych, zawarcie umowy zlecenie dawało możliwość obejścia przepisów dotyczących norm czasu pracy a wynagradzanie go w ramach tej umowy związany jest z mniejszym obciążeniem ekonomicznym. Zgodnie natomiast z art. 58 § 1 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.

Koncepcja wykonywania zlecenia na ochronę mienia z dwoma innymi przedsiębiorcami w ramach umów o współpracy nie może pomijać podstawowych reguł prawa pracy, czyli, że w tym samym czasie pracownik nie może pracować u dwóch (wielu) pracodawców (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, stwierdził, że w sytuacji, w której dana osoba jest jednocześnie związana umową o pracę z jedną ze spółek kapitałowych wchodzących w skład grupy spółek i umową zlecenia z inną spółką z tej grupy a na podstawie tych umów wykonuje jednakowy rodzaj czynności, wynikający z umowy o pracę z formalnym tylko rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usługi, to tak zawarta umowa zlecenia stanowi o obejściu przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych a praca wykonywana na jej podstawie jest pracą w ramach stosunku pracy ze spółką będącą pracodawcą.

/por. w tym zakresie wyrok SN wraz z uzasadnieniem – z dnia 8 grudnia 2015 r, II PK 297/14, LEX nr 2002035/.

Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Czynność prawna jest pozorna to taka, która zawiera następujące elementy:

- 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozorów,
- 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie,
- 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregokolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów.

Pierwszą i zasadniczą cechą stanowi brak zamiaru wywołania skutków prawnych. Osoba składająca oświadczenie woli, w każdym wypadku pozorności, nie chce, aby powstały te skutki prawne, które normalnie prawo z tego typu oświadczeniem łączy. Albowiem albo nie chce wywołać w ogóle żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Nie budzi wątpliwości, iż sama deklaracja składającego oświadczenie woli nie stanowi dostatecznego dowodu w tym względzie.

Drugim warunkiem nieodzownym dla uznania oświadczenia woli za pozorne jest wymóg, by było ono złożone drugiej stronie. Wymóg ten wyklucza możliwość uznania za pozorne oświadczeń innych niż skierowane do określonego adresata.

Dla uznania czynności prawnej za pozorną niezbędne jest, aby adresat oświadczenia woli zgadzał się na pozorność. Zgoda musi być wyraźna i nie budzić żadnych wątpliwości. "Nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza" (wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97, Lex, nr 56813). Warunek zgody wskazuje na konieczność porozumienia między stronami co do dokonania czynności pozornej. Nie wystarczy, że na podstawie okoliczności adresat mógł się domyślać, iż składający oświadczenie woli nie traktuje go poważnie, podobnie jak nie można by postawić mu zarzutu, że przy dołożeniu należytej staranności mógł się o tym dowiedzieć. Wymóg zgody oznacza, że adresat musi mieć pozytywną wiadomość o tym, że oświadczenie nie ma wywołać tych skutków prawnych, jakie normalnie z niego wypływają, i ponadto na stan taki musi wyrazić niebudzącą wątpliwości zgodę. Zgoda drugiej strony na pozorność musi być uprzednia w stosunku do pozornego oświadczenia woli, a zatem powinna być wyrażona najpóźniej w chwili dokonywania czynności prawnej.

Rozróżnia się dwie podstawowe postaci pozorności:

- 1) pozorność czysta, zwana też bezwzględną lub absolutną, kiedy to strony, dokonując czynności prawnej, nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych,
- 2) pozorność kwalifikowana, względna, zwana też relatywną. Strony zawierają czynność prawną pozorną tzw. symulowaną dla ukrycia innej, rzeczywistej przez te strony zamierzonej i dokonanej (czynność ukryta tzw. dysymulowana). Rzeczywistym zamiarem stron jest wywołanie innych skutków prawnych niż wynikałoby to z treści ujawnionych oświadczeń. Jest to najczęściej występujący w praktyce przypadek pozorności. Strony posługują się czynnością prawną ujawnioną dla ukrycia swoich rzeczywistych zamiarów. "Strony udają więc, że dokonują jakiejś czynności prawnej, a pozorność ma miejsce wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością prawną nic się nie kryje, jak i wtedy, gdy czynność pozorna ma na celu ukrycie innej rzeczywistej i zamierzonej czynności prawnej" (wyrok SN z dnia 12 lipca 2002 r., V CKN 1547/00, Lex, nr 56054). Rozwiązaniem z punktu widzenia ważności złożonych oświadczeń w wyżej wymienionej sytuacji zajmuje się art. 83 § 1 zdanie drugie.

Artykuł 83 § 1 zdanie drugie znajduje zastosowanie, jeżeli zostaną spełnione łącznie cztery podstawowe warunki:

- 1) strony są zgodne co do tego, czego oczekują w rzeczywistości, tzn. są zgodne co do tego, jakie skutki prawne chcą wywołać swoimi oświadczeniami,
- 2) akt dysymulowany, ukryty musi być współczesny z aktem ujawnianym (tzw. jednoczesność intelektualna), tzn. strony w chwili dokonywania czynności pozornej wiedzą dokładnie, co naprawdę oświadczenia ich znaczą,
- 3) czynność ukryta jest treściowo różna od pozornej i
- 4) akt wyrażający prawdziwą wolę stron ma pozostać w ukryciu, nie może być ujawniony na zewnątrz.

Czynność prawna pozorna jest dotknięta nieważnością (nieważność bezwzględna). Czynność taka nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (ex tunc). Każdy, w tym również strony, może się na tę nieważność powołać i jeżeli wykaże, że ma w tym interes prawny, żądać w trybie art. 189 k.p.c. ustalenia pozorności, a co za tym idzie - nieważności czynności prawnej dokonanej dla pozoru. Ewentualne orzeczenie sądu ma zawsze charakter deklaratoryjny. Żądanie ustalenia pozorności, podobnie jak zarzut pozorności, nie ulega przedawnieniu./tak B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, Komentarz do art. 83 kc, opubl. w LEX/

Należy podkreślić, iż ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.)" (wyrok SN z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Przepis art. 83 i 58 § 1 stanowią odrębne, samodzielne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność pozorna jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 § 1 zdanie drugie czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (zob. np. W. W., Obejście prawa jako przyczyna nieważności czynności prawnej, Kwartalnik Prawa Prywatnego 1999 nr 1, s. 69)".

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz przyjęcie, że zawarte umowy zlecenia nie były objęte rzeczywistą treścią, a ich zawarcie miało na celu obejście przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 58 § 1 kc), przywołanie w uzasadnieniu i dokonanie rozważań przez Sąd Rejonowy także w oparciu o art. 83 kc było zbędne, co nie wpływa jednak na prawidłowość rozstrzygnięcia.

Podnoszona w apelacji okoliczność, iż w postępowaniu nie brała udziału (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, bowiem strony procesu były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników i nie zgłaszały wniosku w trybie art. 195 kpc. Nadto istotą sporu była umowa łącząca strony – powoda i stronę pozwaną oraz kwalifikowanie zawartej umowy zlecenia jako uzupełniającej umowę o pracę, ale łączącą powoda z pozwanym, a nie innym podmiotem. 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 jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Zatem udział dodatkowego podmiotu w procesie nie był konieczny.

Nieważność postępowania z powodu pozbawienia możliwości obrony praw zachodzi tylko w stosunku do strony w znaczeniu prawnotechnicznym, a nie w stosunku do podmiotu, który nie uzyskał przymiotu strony, choćby postępowanie bezpośrednio go dotyczyło. Inaczej mówiąc, nie można mówić o pozbawieniu możliwości obrony swych praw strony, której brak./tak SN w postanowieniu z dnia 10 maja 2015 r, II PZ 29/14, Lex nr 1665588, por. też wyrok z dnia 8 lipca 2015 r i uzasadnienie w sprawie II PK 282/14, Lex 1771522/

Mając wszystko, co zostało powyżej podniesione Sąd, stwierdzając iż umowy zlecenia były niewypełnione własną treścią a czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego (w odpowiednich okresach), doszedł do wniosku, iż powód w związku z tym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów o pracę okresach.

Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawcę” były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkował tym, że za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych (przekraczającą średniotygodniową normę czasu pracy) nie otrzymał stosownego dodatku do wynagrodzenia. Podkreślić wypada, iż wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umowy zlecenia, stanowiącej w istocie kontynuację stosunku pracy, nie było powiększone o wspomniany wyżej dodatek za 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 określonej w § 1. Obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. W systemie równoważnego systemu czasu pracy (art. 129⁴ k.p.), pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 roku (...)). Jednakże należy pamiętać, iż w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin. Zgodnie z art. 137 kodeksu pracy do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiedni z możliwością przedłużenia okresu rozliczeniowego do 3 miesięcy.

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że powoda obowiązuje równoważny system czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące. Przy tego rodzaju systemie czasu pracy nie występuje przekroczenie dobowej normy czasu pracy, przy którym dodatek za godziny nadliczbowe liczy się w wysokości 50 %, dlatego dodatek należy liczyć z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy 40 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym 3 miesięcy, a więc wysokości 100 %. Prawdłowo zatem, zgodnie z powyższą regulacją, Sąd I instancji zasądził dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w wariantcie opinii biegłego, z odliczeniem kwot wypłaconych przez „zleceniodawcę” jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy opłacanej stawką godzinową w wysokości 100 %.

Apelujący podniósł także naruszenie art. 8 kp. W ocenie skarżącego powód czyni ze swojego prawa użytek, który był sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

Przez zasady współzycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, ale także obyczajowe.

Jest to jedna z klauzul generalnych. Służą one wprowadzeniu możliwości dokonywania ocen określonych zachowań w sposób odpowiednio elastyczny, wykraczający poza czysto sformalizowane kryteria wynikające z reguł prawa pozytywnego, przez uwzględnienie również norm etycznych przyjętych w obrocie.

Sprzeczność czynności prawnej z ustawą jest wystarczającą przesłanką do uznania jej nieważności i nie ma potrzeby dokonywania oceny nieważności czynności prawnej w aspekcie zasad współżycia społecznego, albowiem czynność sprzeczna z prawem nie może być zgodna z zasadami współżycia społecznego. Badaniu z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego należy poddawać tylko czynności prawne uprzednio ocenione jako formalnie niesprzeczne z ustawą (por. wyr. SN z dnia 22 września 1987 r., III CRN 265/87, OSNC 1989, nr 5, poz. 80; post. SN z dnia 28 listopada 2000 r., IV CKN 170/00, Lex nr 52502).

W judykaturze utrwalił się pogląd, że zarzut nieważności czynności prawnej z powodu sprzeczności jej treści lub celu z zasadami współżycia społecznego nie może polegać na powołaniu się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współżycia społecznego, lecz wymaga wskazania, jaka **konkretna zasada** współżycia społecznego została naruszona (por. wyr. SN z dnia 27 kwietnia 2001 r., V CKN 1335/00, Lex nr 52392; wyr. SN z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1095/00, Lex nr 57209; wyr. SN z dnia 7 maja 2003 r., IV CKN).

W rozpoznawanej sprawie strona apelująca nie powołała się na naruszenie konkretnej zasady współżycia społecznego. W ocenie Sądu powód skorzystał z przysługującego mu prawa i wystąpił z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Godzi się w tym miejscu zauważyć, że judykatura już wielokrotnie zajmowała stanowisko, że zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 Nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS 2002 Nr 4, poz. 179). Skoro zatem pozwany obchodził przepisy o czasie pracy, nie może powoływać się aktualnie na nadużycie uprawnień przez powoda, bowiem z ochrony wynikającej z zasad współżycia społecznego może korzystać tylko ten, kto sam nie lekceważy powyższych zasad.

W istocie doszło do naruszenia przepisu art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /.Dz.U. 2016 poz. 623 t.j/, zgodnie z którym w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. Sąd bowiem nie ustalił właściwej opłaty od pozwu na skutek rozszerzenia powództwa, jednakże naruszenie to pozostaje bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia, także o kosztach procesu, gdyż, ostatecznie strona pozwana została obciążona tymi kosztami na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych – na rzecz Skarbu Państwa, natomiast w przypadku uiszczenia opłaty od pozwu przez powoda – kwotę tę strona uiszczałaby na rzecz powoda, zatem w każdym z tych przypadków strona pozwana poniosłaby koszty opłaty od pozwu, przy przyjętej zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

Mając to wszystko na uwadze apelacja, jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Przewodniczący Sędziowie