

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz S. Z. następujące kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami:

- 1) 813,21 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty,
- 2) 707,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,
- 3) 855 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2013 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty.

W pozostałej części powództwo zostało oddalone oraz została zasądzona od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda S. Z. kwota 99 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 566 zł tytułem kosztów sądowych, których nie miał obowiązku uiścić powód, nie obciążył powoda pozostałą częścią kosztów sądowych, oraz wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1.680 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło po następujących ustaleniach faktycznych:

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma siedzibę w W., na ul.(...). Zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa. Wspólnikiem spółki jest (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Impel (...) sp.z.o.o w W. ma siedzibę także na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa. Wspólnikiem spółki jest (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Powód S. Z. zatrudniony został w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 2 maja 2013 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku konwojenta – serwisanta z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.600 złotych. Zgodnie z warunkami zatrudnienia norma czasu pracy dobową wynosi 8 godzin w podstawowym systemie czasu pracy, do 24 godzin w równoważnym systemie czasu pracy, tygodniowa – przeciętnie 40 godzin.

W związku z przekazaniem części zakładu pracy przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 1 stycznia 2014 roku (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością stała się stroną w dotychczasowym stosunku pracy powoda z firmą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Stosunek pracy między stronami został rozwiązany z dniem 31 grudnia 2014 roku z upływem czasu, na który była zawarta umowa.

Powód od dnia 1 stycznia 2013 roku miał zawartą umowę zlecenia z firmą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na moc, której powodowi zlecono konwojowanie wartości pieniężnych. Zgodnie z treścią umowy za wykonanie zlecenia zleceniodawca zobowiązał się wypłacić powodowi należność w wysokości określonej w rachunku wystawionym przez zleceniobiorcę i zatwierdzonym przez zleceniodawcę. Umowa została zawarta na okres od 30 czerwca 2013 roku. W dniu 28 czerwca 2013 roku powód wraz z firmą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. podpisali aneks do umowy zlecenia łączącej strony, na mocy, której zmieniono okres umowy zlecenia na okres od 1 stycznia 2013 roku do 31 lipca 2013 roku.

(...) Spółka z o.o w W., Impel (...) sp.z.o.o oraz (...) Sp.z o.o. (wchodzących w skład Grupy (...)) związana była umową konsorcjalną z dnia 19 czerwca 2013 roku na mocy, której postanowiono o powstaniu konsorcjum na poczet realizacji

postanowień umowy świadczenia usług związanych z ochroną osób i mienia na rzecz Banku oraz klientów Banku (...) S.A.

Powód miał wypłacane wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę od kwoty 9,50 złotych netto. Umowa zlecenia dotyczyła tych samych czynności, co przewidziane w umowie o pracę. Taki sposób „zatrudnienia” był zasadą w pozwanej i wszyscy zatrudniani otrzymywali do podpisu oba rodzaje umów. Większość obowiązków powoda sprowadzała się do konwojowania wartości pieniężnych, obsługi bankomatów i ich serwisowaniem. 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 9.50 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. Pozwana spółka prowadziła karty ewidencji czasu pracy, w których odnotowywana był normatywny czas pracy. Zawsze powód rozpoczynał służbę w oddziale w Ł. na ul. (...) i tam ją kończył. Powód, tak jak, nie wystawiał własnych rachunków z tytułu wykonywania umowy zlecenia. 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. 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. Pozostali pracujący u pozwanego byli wynagradzani w taki sam sposób, jak powód. W ich przypadku także wynagrodzenie wpływało w dwóch częściach, tj. od pozwanej oraz od zleceniodawcy. Wynagrodzenie powoda stanowiło iloraz sumy godzin przepracowanych i rozpisanych na umowę o pracę i zlecenie oraz stawki godzinowej. Także inni wykonujący pracę na rzecz pozwanego mieli ukształtowane warunki pracy i wynagradzania w taki sam sposób jak powód. 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 i od zleceniodawcy. 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 zleceniodawca. Powód (tak, jak i inni pracownicy) 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 zleceniodawcy. Funkcjonowały dwa magazyny broni – pracodawcy i zleceniodawcy, skąd pracownicy pobierali broń. Magazyn broni należący do spółki (...) istnieje od 18 marca 2013 roku. W ramach umowy zlecenia łączącej powoda z Impel (...) sp.z.o.o wystawiane były rachunki za wykonanie zlecenia. Objęły one okres od 1 stycznia 2013 roku do 30 czerwca 2013r. Powód wykonywał także czynności w ramach umowy zlecenia na rzecz Impel (...) sp.z.o.o w miesiącu lipcu 2013 roku. W dniu 13 września 2013 roku powód otrzymał przelew kwoty 2.576,80 złotych od (...) sp.z.o.o we W. tytułem „wynagrodzenia uz”. W tym czasie i w okresie późniejszym nie wpływały na rachunek powoda przelewy od (...) Sp.z o.o.

W okresie objętym sporem powód pracował w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie z tego tytułu bez dodatków za nadgodziny wypłaciła pozwana oraz spółka zleceniodawca, z którą powód podpisywał umowy nazwane zleceniami. Pozwana, ani pozostałe podmioty nie wypłaciły powodowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych przy ustalonej stawce 9.50 złotych netto (po ubruttowaniu kwota 12,86 złotych) i założenia, że czas pracy stanowił iloraz sumy wynagrodzenia za umowy o pracę i ze zlecenia oraz stawki wynagrodzenia za godzinę pracy. Różnica wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przy uwzględnieniu wynagrodzenia wypłaconego powodowi z umowy zlecenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50 % wyniosła :

- za miesiąc maj 2013 roku -598,50 złotych netto(813,21 złotych brutto),
- za miesiąc czerwiec 2013 roku -636,50 złotych netto (859,05 złotych brutto),
- za miesiąc lipiec 2013 roku -945,25 złotych netto (1.279,87 złotych brutto).

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.680 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umów o pracę, informacji o warunkach zatrudnienia. Sąd przyjął, że zeznania powoda dotyczące sposobu wykonywania pracy, rozliczania pracy przez pozwanego i dokumentowania czasu pracy znalazły potwierdzenie w spójnych zeznaniach świadków: T. P., M. K., pośrednio zeznań świadka A. P., chociażby co do wysokości umówionej stawki wynagrodzenia oraz zeznaniach. Ustalając wysokość należnych powodowi kwot Sąd I instancji przyjął wariant opinii biegłego sporządzony w oparciu o godziny pracy z uwzględnieniem umówionej stawki, to jest kwoty 9,50 złotych netto. Sąd Rejonowy uznał, iż zgromadzony bowiem materiał dowodowy potwierdził, iż wynagrodzenie powoda wyliczane było od stawki 9.50 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 ocenie Sądu nie zasługiwały na wiarę zeznania świadka B. C. i R. R. w zakresie twierdzeń, iż w ramach umowy zlecenia powód wykonywał odrębne, dodatkowe czynności na rzecz tego podmiotu. Zeznania świadka były wewnętrznie sprzeczne. Świadek z jednej strony kwestionował odmiennosc 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 w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia były zbieżne. W tym samym zakresie nie zasługiwały na wiarę zeznania świadka R. R.. Zdaniem Sądu I instancji także zeznania świadka B. C. i R. R. dotyczące okoliczności pobierania broni przez pracowników, zarówno z pozwanej spółki i (...) sp.z o.o. nie miały znaczenia dla przyjętej przez pozwanego koncepcji rozdzielenia stosunków prawnych łączących powoda z obiema firmami. Wszystko wskazywało, 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. Rozdzielenie pobrania broni na dwa podmioty nie przesądzało o nieświadczeniu pracy w całym wymiarze na rzecz pozwanej. Zwłaszcza wobec braku dowodów wykazujących, czy i w jakim okresie czasu praca była świadczona dla spółki (...) sp.z o.o. W ocenie Sądu Rejonowego celem rozpisywania broni na dwie spółki 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.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał opinię biegłego d.s rachunkowości jako miarodajną. Opinia 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. Sąd wskazał, że procesy o tożsame roszczenia 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. Tymczasem prowadzone postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadków i powoda wskazywały, że w istocie czas pracy powoda dla pozwanej w skali miesiąca wykroczył 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. Takie wnioski potwierdzają nie tylko zeznania powoda, ale i powołanych w sprawie świadków. Strona pozwana nie stawiała się i nie złożyła zeznań. 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.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka B. C. w zakresie twierdzeń, co do dobrowolnego zatrudnienia powoda w ramach umowy zlecenia i by powód miał pełną wolę w kształtowaniu warunków zatrudnienia i warunków wynagradzania. Zeznaniami tym zaprzeczają zgodne zeznania powoda i chociażby świadka T. P., przeczące tym zeznaniom w całości.

W ocenie Sądu I instancji walor wiarygodności posiadały zeznania świadka M. K., mimo, iż świadek pozostawał w zatrudnieniu z firmą (...) sp. z o.o. w W., w okresie wcześniejszym niż okres dochodzonych roszczeń, albowiem charakter zatrudnienia, wzajemnych rozliczeń i czasu pracy pracowników tej firmy, którzy potem zostali przejęci przez pozwaną spółkę w kontekście zawieranych umów zlecenia pozostawał niezmienny tak w okresie zatrudnienia świadka, jak i w okresie późniejszym, co potwierdzają zeznania powoda i świadka T. P..

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy pominął nadesłane przez (...) S.A w Ł. oryginały umów zlecenia oraz rachunków dotyczących zatrudnienia w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia, z uwagi, iż w ogóle nie obejmowały spornego okresu.

Za podstawę rozstrzygnięcia Sąd ten natomiast przyjął złożone przez Impel (...) kopie dokumentów, dotyczące łączącej strony umowy zlecenia obejmującej okres od 1 stycznia 2013 roku do 31 lipca 2013 roku oraz załączone rachunki z okresu od 1 stycznia 2013 roku do 30 czerwca 2013 roku i potwierdzenie przelewu wynagrodzenia z umowy zlecenia za miesiąc lipiec 2013 roku, które wpłynęło na rachunek powoda w sierpniu 2013 roku. Podniósł nadto, iż wobec tego, iż powyższa dokumentacja złożona została po zamknięciu rozprawy w dniu 14 września 2016 roku – mimo wcześniejszego zobowiązania zleceniodawcy do złożenia pełnej dokumentacji obejmującej okres od 1 stycznia 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku Sąd na podstawie art. 316§2 kpc w związku z art. 225 kpc otworzył rozprawę z uwagi na okoliczność, iż istotne okoliczności sprawy ujawniły się po jej zamknięciu, celem wydania opinii uzupełniającej przez biegłego. Sąd Rejonowy wskazał, iż biegły ds. rachunkowych pierwotnie dokonał wyliczenia roszczenia powoda za miesiące lipiec i sierpień 2013 roku w oparciu o dane wynikającego z pozwu, wobec braku rachunków do umów zlecenia z tego okresu. Okoliczność wypłaty powodowi za miesiąc lipiec 2013 roku wynagrodzenia z umowy zlecenia i braku takiej wypłaty za miesiąc sierpień 2013 roku miała istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie można pomijać okoliczności, iż powód od samego początku procesu, już w pozwie, wnioskował o zwrócenie się przez Sąd o nadesłanie przez zleceniodawcę umów zlecenia zawieranych w okresie od listopada 2012 roku do grudnia 2013 roku oraz rachunków za zlecenie wykonywanych w spornym okresie.

Na podstawie powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy zważył, 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, w których biegły wyliczył inne stawki niż żądane przez powoda (tak miesiąc maj 2013 roku), bądź strona powodowa nie udowodniła, iż świadczyła pracę w ramach umowy zlecenia (tak w sierpniu 2013 roku). Sąd zasądził przy tym wynagrodzenie za miesiąc od maja 2013 roku do lipca 2013 roku zgodnie z wyliczeniami biegłego i na mocy art. 321 kpc, nie wychodząc ponad żądanie pozwu. Biorąc pod uwagę wyliczenia biegłego Sąd zasądził na rzecz powoda za miesiąc maj 2013 roku kwotę 813,21 złotych (oddalając powództwo ponad tę kwotę, do kwoty roszczenia 1.401,13 złotych), za miesiąc czerwiec 2013 roku kwotę 707,80 złotych zgodnie z żądaniem powoda, mimo wyliczonej przez biegłego kwoty 859,05 złotych i za miesiąc lipiec 2013 roku - 855 złotych zgodnie z żądaniem powoda, mimo wyliczonej przez biegłego kwoty 1.279,87 złotych. Strona powodowa bowiem w toku procesu, w żadnym zakresie nie modyfikowała bowiem powództwa, w tym w szczególności po wydaniu opinii przez biegłego.

Co do zasadności powództwa Sąd Rejonowy podkreślił, iż brak wiarygodnej ewidencji czasu pracy skutkowało koniecznością szacunkowego określenia kwoty zasądzanej przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 322 kpc. Pozwana nie przedstawiała 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 do art 322 kpc nie wymaga precyzyjnego matematycznego wyliczenia kwot zasądzonych, 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.

Powód wykazał, 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 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. Jedynie słusznie podniosła konieczność pomniejszenia wypłacanych należności o kwoty przelane w spornym okresie przez zleceniodawcę 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 zróżnicowanie 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 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. Czynności 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. Sąd I instancji przywołał jako istotny także 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 Sąd Rejonowy rozstrzygnął kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę podpisanych przez pozwaną, umowy zlecenia „zawartej” z (...) sp. z o.o. w W.. Zgodnie z np.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 (np.22§1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (np.22§1² k.p.). Tymczasem w czasie pracy stanowiącym nadgodziny, rozliczanym 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, 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 np.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 np.22§1 kp.

Przy czym analizując czynność prawną Sąd Rejonowy wskazał na treść 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 np. 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 np. 58 kc/. Art.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 (Z. R. (w System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 222). Przepis ten odczytany a contrario może służyć także za formalną podstawę swobody czynności prawnych, wyznaczając granice tej swobody. Nieważność, o której mowa w np. 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 (por. Z. R., Teoria umów, W. 1977, s. 128; J. P.-Zamorska, Nieważność czynności prawnej w prawie cywilnym, W. 1983; M. G., Nieważność czynności prawnej, W. 2008, s. 401 i n.; M. S. (w# K. P., Komentarz, t. I, 2008, s. 314; P. K., (w M. Pyziak-Szafnicka, Komentarz, 2009, s. 576 i n.; zob. też wyr. SN z dnia 19 grudnia 1984 r., III CRN 183/84, Lex nr 8663; wyr. SA w Katowicach z dnia 11 kwietnia 2002 r., I ACa 169/02, OSA 2003, z. 5, poz. 20, z aprobowaną glosą M. Niedośpiała, OSA 2004, z. 1, poz. 84; wyr. SN z dnia 5 grudnia 2002 r., III CKN 943/99, OSNC 2004, nr 3, poz. 48; wyr. SN z dnia 17 czerwca 2005 r., III CZP 26/05, OSNC 2006, nr 4, poz. 63, z aprobowanymi glosami: S. Dalki, PPE 2006, nr 1-3, s. 99 i n. oraz W. Brodniewicza, OSP 2006, z. 7-8, poz. 85; wyr. SN z dnia 5 kwietnia 2007 r., II CSK 553/06, Lex nr 315531; wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813; wyr. SN z dnia 2 marca 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986; wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813). 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 (np. 189k.c.). Ponadto stan bezwzględnej nieważności czynności prawnej jest brany pod uwagę z urzędu przez organy stosujące prawo (por. post. SN z dnia 19 grudnia 1984 r., III CRN 183/84, Lex nr 8663; wyr. SN z dnia 5 grudnia 2002 r., III CKN 943/99, OSNC 2004, nr 3, poz. 48; wyr. SN z dnia 17 czerwca 2005 r., III CZP 26/05, OSNC 2006, nr 4, poz. 63, z aprobowaną glosą W. B., OSP 2006, z. 7-8, poz. 86; wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813; wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813; wyr. SN z dnia 3 listopada 2011 r., V CSK 142/10, OSNC-ZD 2011, nr 4, poz. 73; K. P. (w# K. P., Komentarz, s. 225; M. S. (w K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 314 i n.). Przyczyną nieważności czynności prawnej, wskazaną w np. 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 (wyr. SN z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986). 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 (zob. wyr. SN z dnia 25 lutego 2004 r., II CK 34/03, Lex nr 174159; wyr. WSA w Szczecinie z dnia 15 grudnia 2004 r., SA/Sz (...), Lex nr 258567; wyr. SA w Lublinie z dnia 31 stycznia 2006 r., III Aua 1879/05, OSA 2008, z. 3, poz. 7; wyr. SN z dnia 23 lutego 2006 r., II CSK 101/05, Lex nr 180197). 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 (post. SN z dnia 20 stycznia 2010 r., II UK 264/09, Lex nr 960475).

Sąd Rejonowy stwierdził, iż 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 konwojowania wartości pieniężnych i obsługi bankomatów. 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. 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 (np. 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 np. 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.

Przez zasady współżycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne (ocenne), a nie tetyczne (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, lecz także obyczajowe (por. np. Z. R. (w# System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. S. (w K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327). Każda ze stron umowy powinna powstrzymać się od wszelkich zachowań, które świadczą o braku respektu dla interesów partnera lub wywołują uszczerbek w tych interesach (wyr. SN z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 555/09, Lex nr 885035). Sprzeczność czynności prawnej z ustawą jest wystarczającą przesłanką do uznania jej nieważności, bowiem czynność sprzeczna z prawem nie może być zgodna z zasadami współżycia społecznego. Pomimo iż np. 58 § 2 k.c. *expressis verbis* tego nie stanowi, zgodnie przyjmuje się, że nie tylko sprzeczność treści, lecz także sprzeczność celu czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego powodują nieważność czynności prawnej (wyr. SN z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 137/89, Lex nr 8957; wyr. SN z dnia 20 listopada 2009 r., III CSK 56/09, Lex nr 688687; wyr. SN z dnia 10 lutego 2010 r., V CSK 267/09, Lex nr 794582). W świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy- patrz np. 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”. Sąd Rejonowy stwierdził, iż w sprawie doszło więc do pozornego zawarcia umowy zlecenia dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę. W rozumieniu przepisu np. 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 jakąkolwiek 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).

Sąd Rejonowy w dalszej części rozważań uznał, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. W związku z zawarciem umowy o pracę z pozwaną zawierane umowy zlecenia przestały być wypełnione jakąkolwiek 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. Stanowiły obejście przepisów prawa pracy i w istocie zmierzały do ukrycia stosunku pracy, także w celu uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych. 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 (Z. Radwański, Glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7). 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, Palestra 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 uwzględniać 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”. W tym kontekście trafna jest uwaga P. S., że hipoteza art. 65 k.c. „nie jest ograniczona do oświadczeń woli, które nie są jasne, dlatego wykładni podlega każde oświadczenie woli” (P. Sobolewski (w:) Kodeks cywilny..., red. K. Osajda, t. 1, s. 687). 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 (por. uchw. SN z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995, nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 38/00, Lex nr 52432; Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 53), a nawet do testamentów (Z. Radwański, Wykładnia testamentów, op. cit., s. 5 i n.). 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.

Sąd I instancji podkreślił, iż 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. 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. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Zakres obowiązków dla wszystkich podmiotów z nazwą Impel mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. Do przypisywania godzin pracy powoła 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 spełniał zleceniodawca.

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 współżycia 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).

Sąd Rejonowy podniósł, iż 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 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. Powód wskazywał na pozornosc 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 pozornosc muszą się składać oba te elementy łącznie. Brak któregokolwiek z tych elementów, np. brak tego tajnego porozumienia albo ujawnienie na zewnątrz zamiaru wywołania skutków prawnych innych niż objęte treścią oświadczeń woli wyłącza zaistnienie pozornosci. 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. Przeprowadzona przez Sąd Rejonowy analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, doprowadziła Sąd 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 formalnoprawne 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. Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że zawarte przez powoda 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 konwojowaniu środków pieniężnych i obsłudze bankomatów. 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 Sąd ten wskazał, 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.

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 skutkował 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.

Sąd Rejonowy wywiódł, iż wyliczenia dokonane przez biegłego wykazały, że w spornym okresie powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zasadniczą ich część przypisano do wykonywanych na podstawie „zlecenia”. Wyliczenia 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. Nawiązując do roszczenia o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji wskazał, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko, że : „1. 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. 2. 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 słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpekcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. 3. 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. 4. 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. Sąd Rejonowy podkreślił, iż powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu. Jedynie całościowa /więc nie tylko oparta na twierdzeniach pozwanej/ ocena zebranego w sprawie materiału, mogła dać pełny obraz stanu faktycznego. 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. Pozwana nie przedstawiła rzetelnej ewidencji czasu pracy. Mając powyższe na uwadze w oparciu o powołane przepisy Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda wskazaną w sentencji wyroku kwotę, uprzednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawcę” 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 wierzycielu 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 wierzytelności pieniężnych stanowiąc, iż jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika. Sąd Rejonowy stwierdził, iż w sprawie doszło do spełnienia części należności za pracę przez (...) sp.z.o.o., w związku z treścią w/w przepisów wypłaty z tzw. zleceń odliczył 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. 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/. Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r. II PK 170/11 LEX nr 1211150, w uzasadnieniu którego Sąd ten 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 powód świadczył 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. Wypłaty 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.

O odsetkach za opóźnienie od każdego z dochodzonych roszczeń Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 kp, przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca, po okresie rozliczeniowym. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 k.p.c. stosunkowo rozliczając te koszty, biorąc przy tym pod uwagę to w jakim zakresie, każda ze stron wygrała i przegrała proces (powód wygrał proces w 61 %). Sąd stwierdził, iż pozwany jest zobowiązany do zwrotu powodowi kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 99 złotych ustalonej na podstawie §12 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 3 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) w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 poz.1800 ze zm),

Orzekając o kosztach sądowych Sąd Rejonowy przywołał 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 obciążając nimi pozwaną w zakresie w jakim przegrała proces. 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 obciąży 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 (to jest 61 % tych wydatków) . Stosując w/w zasady, obciążono pozwaną kwotą tytułem wynagrodzenia biegłego. Łącznie koszty sądowe stanowiły kwotę 566 złotych. Zgodnie z dyspozycją art.477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany pracodawca, który zaskarżył wyrok w części t. j. w punktach: I, III, IV i V wyroku. Skarżący wyrokowi w zaskarżonej części zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania t. j. art. 233§1 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie za wiarygodne zeznań powoda oraz za niewiarygodne zeznań świadka B. C. i R. R. oraz nieprawidłowej oceny opinii biegłego, co doprowadziło do dokonania przez Sąd I instancji ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a polegających na:

- a. ustaleniu, że powoda łączył tylko jeden stosunek umowny — stosunek pracy — i tylko z pozwaną,
 - b. ustaleniu, że powoda obowiązywała stawka godzinowa 9,50 zł netto (12,86 zł brutto), a nie stawka godzinowa wynikająca z umowy o pracę,
 - c. ustaleniu, że powód czynności na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia wykonywał przy użyciu tych samych narzędzi,
 - d. ustaleniu, że powód nie wiedział na rzecz której firmy wykonuje czynności, bo jego obowiązki na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę się nie różniły,
 - e. ustaleniu, że zawarcie umowy zlecenia nie było całkowicie dowolne i było warunkiem zawarcia umowy o pracę,
 - f. ustaleniu, że organizacja pracy wskazuje, że istniał jeden stosunek pracy, a formalne rozdzielenie miało na celu jedynie obniżenie kosztów zatrudnienia poprzez ukrycie pracy w godzinach nadliczbowych w ramach umowy zlecenia,
 - g. uznaniu ewidencji czasu pracy złożonej przez pozwaną na niewiarygodną,
 - h. ustaleniu, że powód miesięcznie pracował ponad 240 godzin, a maksymalnie w miesiącu pracował nawet 300-400 godzin, gdyż nie wynika to z zeznań i twierdzi tak tylko sam powód,
 - i. ustaleniu, że wynagrodzenie powoda stanowiło iloraz sumy godzin przepracowanych i rozpisanych na umowę o pracę i zlecenie oraz stawki godzinowej,
 - j. ustaleniu, że broń była dowolnie pobierana z jednej bądź drugiej szafy niezależnie od godzin pracy, zależało to od tego, w której szafie broń jeszcze została, kto i ile broni już pobrał i z dał, a nie od tego, dla której ze spółek obowiązki były wykonywane, żaden z pracowników w tym przełożeniu nie wiedzieli, kiedy i dla której spółki świadczą pracę, a rozdzielenie broni na dwa podmioty nie przesądzało o nieświadczeniu pracy w całym wymiarze na rzecz pozwanej.
2. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 22§1, §1¹ §1¹ k. p. poprzez ustalenie, że czynności wykonywane przez powoda na podstawie umowy zlecenie na rzecz podmiotu trzeciego t.j. (...) Sp. z o. o. stanowią w rzeczywistości

czynności wykonywane na podstawie stosunku pracy z pozwaną, a umowy zlecenia stanowiły uzupełniające umowy o pracę,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 151¹ § 1 k. p. w zw. z art. 151 §1 k. p. poprzez uznanie, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą obok normalnego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek, podczas gdy powód nie świadczył w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej,

4. naruszenie art.5 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z praktyką nadużywania w obrocie odrębnej osobowości prawnej spółek,

5. naruszenie przepisów prawa materialnego t. j. art. 65 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez uznanie, że zawartych pomiędzy powodem a (...) Sp. z o. o. 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 wypłacano wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej,

6. na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k. p. c. wniósł o zmianę zaskarżonej części wyroku Sądu pierwszej instancji poprzez oddalenie powództwa w całości. Jednocześnie, wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przewidzianych.

ewentualnie, wniósł o:

uchylenie wyroku Sądu pierwszej 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 prawem przepisanych, poprzez zasądzenie ich od powoda na rzecz pozwanej.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie jedynie w części.

Sąd Okręgowy aprobuje w zasadniczej części ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, jedynie z niewielką zmianą, o czym będzie mowa poniżej, natomiast stosuje nieco inną ocenę prawną niektórych zdarzeń.

Na wstępie, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazać należy na dwie koncepcje jakie zarysowały się w praktyce orzeczniczej na tle analogicznych stanów faktycznych. Pierwsza z nich, koncepcja korporacyjna (koncepcja jednolitego celu gospodarczego), zakłada że różne podmioty gospodarcze powiązane ze sobą silnie więzami organizacyjnymi i gospodarczymi (ekonomicznymi) w rzeczywistości zakładają konieczność uzyskania wspólnego efektu gospodarczego, a dla jego realizacji obok spółki podstawowej (dominującej) tworzy się spółki zależne (uzupełniające). Druga koncepcja, prawnej odrębności podmiotów gospodarczych, wskazuje, że więzi ekonomiczne istniejące między firmami współpracującymi ze sobą dla osiągnięcia samego efektu ekonomicznego firmy dominującej nie mają zasadniczego znaczenia, jeżeli każda z firm posiada odrębną osobowość prawną a co za tym idzie, oddzielny majątek, oddzielne organy firmy, oddzielnych klientów itd. Ta druga koncepcja cechuje się poważną wadą, czego przykład stanowi niniejsze postępowanie. Bowiem trzymając się ściśle tej koncepcji należy zadać sobie pytanie w jaki sposób pracownik może prawnie skutecznie dochodzić roszczeń np. o godziny nadliczbowe, w sytuacji gdy w firmie dominującej formalnie nie dochodzi do przekroczenia normy czasu pracy, a firmie zależnej w ogóle nie istnieją normy czasu pracy z uwagi na umowę zlecenia, w sytuacji gdy pracownik w obu tych firmach wykonuje te same lub zbliżone obowiązki zawodowe a brak jest bezstronnych dowodów na ewidencje czasu pracy w tych firmach i na zakresy wykonywanych czynności zawodowych?

W takiej sytuacji zrodziła się koncepcja naruszenia prawa osobowości prawnej, w której to koncepcji, przyjmuje się, że wszelkie czynności zawodowe z różnych umów wykonywane były na rzecz spółki dominującej, a postanowienia z umowy zlecenia zawarte ze spółką zależną nie były w rzeczywistości realizowane. Zjawisko nadużycia odrębnej osobowości prawnej spółki jest nawiązaniem, w aspekcie cywilnym, do zjawiska nadużycia prawa z art. 5 k.c. (art.8 k.p.) W prawie pracy mogłoby to dotyczyć konieczności płacenia za godziny nadliczbowe i odpowiedzialności za przekroczenia kodeksowych limitów dotyczących tych godzin.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. sygn. akt III PK 136/13 stwierdził, że mogło dojść do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, które spowodowało nieuzasadnione zróżnicowanie sytuacji prawnej między pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej a pracownikami spółek zależnych. Podkreślił przy tym, że niewystarczające w tym zakresie jest odwołanie się tylko do konstrukcji nadużycia specjalnej podmiotowości pracodawczej (art. 3 k.p.), gdyż w sprawie występowały nie tylko odrębni pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również odrębne podmioty według ogólnych zasad prawa (także "własnościowo") jako odrębne osoby prawne (spółki prawa handlowego). Konstrukcja nadużycia osobowości (podmiotowości) prawnej jest przyjmowana w orzecznictwie, także dotyczącym stosunków pracy (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38, z glosą J. Wratnego; z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz.129 i z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, LEX nr 1441273, uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38),

To rozumowanie ma konsekwencje w zakresie uznania nieważności umów zawartych przez pracownika z różnymi osobami prawnymi, natomiast z proceduralnego punktu widzenia nie powoduje konieczności pozywania innych podmiotów oprócz firmy pozwanej - dominującej z którą pracownik zawarł umowę o pracę. Jednocześnie w konsekwencji powyższego wątpliwe jest aby Sąd Rejonowy miał prawo oceniać umowę cywilną i jej skutki prawne w procesie w którym nie występują strony umowy. Sąd Rejonowy mógł jedynie ustalić czy postanowienia umowy cywilnej były rzeczywiście wykonywane na rzecz kontrahenta umowy. Jeżeli pracownik nie wykonywał tych obowiązków to, zdaniem Sądu Okręgowego, taka umowa nie staje się automatycznie nieważna, jeżeli nie zostanie podważona w procesie z podmiotem z którym ta umowa została zawarta.

Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego stanowi okoliczność o charakterze wyjątkowym. Stosowanie art. 5 k.c. (podobnie jak art. 8 k.p.) pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 5 k.c. czy 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego obejmującego przypadek szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. Nie może być ono wymierzone przeciwko treści prawa postrzeganego jako niesprawiedliwe, lecz musi być następstwem wykonania prawa podmiotowego przez stronę godzącą w fundamentalne wartości, których urzeczywistnieniu ma służyć prawo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2013 r., II CSK 286/12, Lex nr 1293949). Mając na uwadze powyższe należy uznać za chybiony zarzut apelującego naruszenia art.5 kc w zw. z art.300 kp.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zasadniczej części 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. 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.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów

wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUİS 2000 nr 17, poz. 655).

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

Nie jest zatem zasadny zarzut naruszenia przepisów postępowania t. j. art. 233§1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie za niewiarygodne zeznań świadka B. C. i R. R., co doprowadziło do dokonania przez Sąd I instancji ustaleń sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy rozsądnie wyjaśnił powody dla których w części nie uznał zeznań tych świadków za zasadne. Ustalenia Sądu Pracy, że powoda łączył tylko jeden stosunek umowny — stosunek pracy — i tylko z pozwaną wynika z przyjętej koncepcji naruszenia osobowości prawnej wyżej omówionej. Stąd też zasadne było przyjęcie, że powód czynności zawodowe na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia wykonywał przy użyciu tych samych narzędzi. Brak jest bowiem dowodów przekonująco przeciwstawiających się tym ustaleniom. Zwłaszcza pozwany nie przedstawił dokumentów np. dotyczących dni wydawania broni do konkretnych zadań, które mogłyby doprowadzić do odmiennych ustaleń oraz do wykazania zróżnicowania czasu pracy w zależności od firmy, do której należała pobierana danego dnia broń. Te same uwagi łączą się z ustaleniami, że powód nie wiedział na rzecz której firmy wykonuje czynności, bo jego obowiązki na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę się nie różniły, a konkluzja ta wynika głównie z powodu braku bezstronnych dowodów. Zeznania świadków zajmujących u pozwanego określone stanowiska pracy miały prawo budzić zastrzeżenia wobec potrzeby ich weryfikacji z innymi dowodami (dokumentami) które nie zostały w procesie przeprowadzone przez pozwanego.

Trudno też przyjąć, że powód zawarł umowy zlecenia całkowicie dobrowolnie bo bez warunku zawarcia umowy o pracę, bowiem żaden pracownik świadomie nie zawarłby umowy gdyby w chwili jej zawierania miał świadomość pozbawiania się części należnego wynagrodzenia.

Pozwany nie wykazał także aby organizacja pracy wskazywała, że nie istniał jeden stosunek pracy i że rozdzielnie obowiązków zawodowych nie miało na celu jedynie obniżenie kosztów zatrudnienia poprzez ukrycie pracy w godzinach nadliczbowych w ramach umowy zlecenia. Brak bowiem w aktach dowodów na zakres prac wykonywanych przez podmiot zależny. Brak także udowodnienia, że spółka zależna prowadziła własną niezależną działalność gospodarczą w której prace świadczą pracownicy na umowy o pracę, nie świadczący dodatkowo zleceń u pozwanego jako spółki dominującej. Pozwana również nie wyszczególniła klientów spółek, czasu wykonywania dla nich usługi, potwierdzenia wykonania z datą czy nawet godziną wykonania. Brak takich dowodów jest raczej przewidywalny skoro spółki nie prowadziły działalności konkurencyjnej przy formalnie podobnym zakresie działalności gospodarczej.

Ewidencja czasu pracy złożona przez pozwaną staje się niewiarygodna w tym znaczeniu, że pozwany nie ewidencjonował czasu pracy wykonywanego przez pracownika pozornie na rzecz innego podmiotu zależnego od

pozwanego choć w rzeczywistości praca była wykonywana na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych. Bowiern jedynie czas pracy z obu spółek może stanowić o rzetelności ewidencji czasu pracy.

W konsekwencji obie spółki współpracują ze sobą na tyle ściśle, że trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej, mając na uwadze, że dowody zebrane w sprawie (a właściwie ich brak przeprowadzenia przez pozwanego) pozwalają na taką konkluzję.

Podobnie nie zasługuje na uwzględnienie zarzut sformułowany przez pozwanego a dotyczący naruszenia przepisów prawa materialnego t. j. art. 65 k. c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez uznanie, że zawartych pomiędzy powodem a (...) Sp. z o. o. 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 wypłacano wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej ale nieco z innych przyczyn niż wskazane w uzasadnieniu Sądu Rejonowego. Brak skuteczności tego zarzutu wynika z przychylenia się przez Sąd I instancji bardziej do koncepcji naruszenia osobowości prawnej, zaaprobowanej także przez Sąd Okręgowy. Dlatego zauważyć należy, że przepis art. 65 k.c. powstał jako „bezpiecznik” prawny braku zrozumienia istoty umowy z powodu literalnego zapisu. Jak wcześniej wskazano, powód w chwili zawarcia umowy o pracę nie miał świadomości, że umowa cywilna ma za zadanie ukrywać rzeczywisty czas pracy przepracowany przez pracownika na rzecz pozwanego. Bowiern co innego jest nakłanianie przez pozwanego zatrudnionego pracownika do zawarcia umowy cywilnej pod rygorem nie zawarcia umowy o pracę a co innego jest świadomość powoda rzeczywistych przyczyn takiego postępowania pracodawcy istniejących w chwili zawierania umowy cywilnej.

Umowy cywilne nie mogły cechować się sankcją nieważności jednocześnie z art. 83 k.c. jak i z art. 58 § 1 i 2 k.c. skoro art. 83 k.c. przewiduje własną sankcję nieważności, co oznacza, że art. 58 k.c. dotyczy wszystkich innych stanów prawnych niż uregulowane w art. 83 k.c. Wprawdzie Sąd Okręgowy nie przesądza, że umowy cywilne nie były umowami nieważnymi, jednakże w niniejszym postępowaniu nie zostały one podważone skutecznie prawnie. Dlatego bezpieczniejsza wydaje się ocena prawna tych umów jako niewykonywanych na rzecz podmiotu z którym zostały zawarte z uwagi na realizowanie czynności zawodowych przez pracownika na rzecz pozwanego. Mówiąc inaczej, praca na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych nie pozwoliła pracownikowi wykonywać ewentualnych obowiązków z umowy cywilnej. Sąd II instancji uważa, że nie można przypisać sankcji nieważności żadnej umowie, która nie została poddana weryfikacji sądowej przeciwko kontrahentowi tej umowy w celu zlikwidowanie prawnej niepewności co do skutków jej zawarcia, choć niewątpliwie, od początku taka umowa jest nieważna. Natomiast omawiana umowa, jak każdy inny dowód w sprawie, podlega swobodnej ocenie sądu rozpoznającego spór prawny (art. 233 k.p.c.).

Konsekwencją powyższych ustaleń i rozważań jest przyjęcie braku naruszenia przepisów prawa materialnego t. j. art. 22 §1 k. p. poprzez ustalenie, że czynności wykonywane przez powoda na podstawie umowy zlecenia na rzecz podmiotu trzeciego stanowią w rzeczywistości czynności wykonywane na podstawie stosunku pracy z pozwaną. Zarzut ten jest niezasadny z tą weryfikacją, że umowy zlecenia nie stanowiły uzupełniających umów o pracę. Umowy zlecenia jako niepodważone nadal zachowują swoją teoretyczną ważność natomiast dodatkowe obowiązki nie powstały raczej z uwagi na istnienie umów cywilnych zawartych z pracownikiem przez innego pracodawcę ale z powodu polecenia skierowanego przez pracodawcę do pracownika w celu wykonania czynności zawodowych poza normatywnymi godzinami pracy. Umowa cywilna była zawierana tylko dla bezprawnego sposobu kwalifikowania czasu pracy pracownika. Przyjęcie tej fikcji prawnej znajduje lepsze odzwierciedlenie w przepisach prawa a zwłaszcza w zasadzie odrębnej odpowiedzialności każdej osoby prawnej w zakresie swojej własnej działalności gospodarczej. Ta koncepcja pozwala na realizowanie żądań przez pracownika wobec pracodawcy bez konieczności pozywania w odrębnym procesie spółki zależnej w celu oceny prawnej zawartej umowy cywilnej.

Z powyższego powodu nie jest zasadny zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego t. j. art. 151¹ § 1 k. p. w zw. z art. 151 §1 k. p. poprzez uznanie, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, za którą obok normalnego wynagrodzenia przysługuje mu dodatek, bo jak wykazano powód rzeczywiście (a nie formalnie prawnie) świadczył w spornym okresie pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej.

Powyższe rozważania wskazują na zasadność obliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wg stawki wynikającej z umowy o pracę (ustalonej pomiędzy stronami procesu), a nie stawki ustalonej w oparciu o umowę zlecenia. Tym samym zasadny jest zarzut apelującego, iż nieuprawnione było przyjęcie, że powoda obowiązywała stawka godzinowa 9,50 zł netto, a nie stawka wynikająca z umowy o pracę. W związku z powyższym w tym zakresie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok poprzez obniżenie należnych powodowi kwot za maj 2013r. do kwoty 272,67 zł brutto, za czerwiec 2013r. do kwoty 284,19 zł brutto i za lipiec do kwoty 37,67 zł brutto, które to kwoty wynikały z jednego z wariantów opinii biegłego, a mianowicie wariantu obliczonego w oparciu o stawki wynikające z umowy o pracę.

Z uwagi na wszystkie powyższe argumenty Sąd Okręgowy w Łodzi we wskazanym zakresie zmienił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 kpc, a na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałej części jako bezzasadną.

Stosowanie do korekty zasądzonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nastąpiła zmiana w zakresie kosztów postępowania. Sąd Okręgowy uznał, że w tej sytuacji powód wygrał sprawę w 15% w pierwszej instancji, a zatem dokonał korekty w pkt I.4 wyroku Sadu Rejonowego dokonując wzajemnej kompensacji kosztów należnych każdej ze stron, co w efekcie spowodowało obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego za I instancję na rzecz pozwanej w kwocie 315 zł. Sąd nadto obciążył pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kosztami opinii biegłego sądowego (15% z 732,78 zł).

Za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy wzajemnie zniósł koszty zastępstwa procesowego stosowanie do art. 100 k.p.c. który stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty mogą być wzajemnie zniesione. Nie oznacza to wyjątkowej dokładności w rozliczeniu kosztów zgodnie z kwotami uznanymi czy oddalonymi roszczeń ale także od oceny sądu. W takim wypadku Sąd Okręgowy przyjął że część żądań apelacji została uwzględniona, co wynika ze zmian w wyroku Sądu I instancji.

Przewodniczący: Sędziowie: