

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 lipca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa D. T. przeciwko Ochronie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z udziałem interwenienta ubocznego Ochrony (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

I. zasądził od Ochrony (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz D. T. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od 1 listopada 2011 roku do dnia 12 kwietnia 2014 roku następujące kwoty:

1. 1164,36 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od listopada do grudnia 2012 roku;
2. 2.263,96 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od stycznia do marca 2013 roku;
3. 2.443,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od kwietnia do czerwca 2013 roku;
4. 2.732,88 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od lipca do września 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
5. 2.371,16 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od października do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
6. 5.090,52 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od stycznia do marca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

III. zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego;

IV. nie obciążył powoda kosztami interwencji ubocznej;

V. nakazał pobrać od Ochrona (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.272,14 złotych (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt dwa złote i czternaście groszy) tytułem kosztów sądowych;

VI. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.792 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, Agencja Ochrony (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wchodzi w skład jednej grupy kapitałowej. Spółki te mają wspólną siedzibę w W., przy ulicy (...). Spółki te zajmują się działalnością ochroniarską.

D. T. był zatrudniony u Ochrony (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w okresie od dnia 1 listopada 2012 roku do dnia 14 kwietnia 2014 roku jako pracownik ochrony. Stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia pracodawcy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 1.792 zł brutto.

W umowie o pracę z dnia 31 października 2012 roku zawartej na okres od dnia 1 listopada 2012 roku do dnia 30 września 2019 roku strony wskazały, iż powód będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.500 zł brutto, a ponadto będzie otrzymywał zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w kwocie 100 zł i ekwiwalent za pranie odzieży roboczej 95 zł.

Powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy 24 godzin, obowiązująca tygodniowa norma czasu pracy - 40 godzin.

Aneks do umowy o pracę z dnia 19 grudnia 2012 roku strony ustaliły, iż z dniem 1 stycznia 2013 roku powód będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.600 zł oraz ryczałt za pracę w godzinach nocnych 107 zł.

Aneks do umowy o pracę z dnia 27 listopada 2013 roku strony ustaliły, iż z dniem 1 stycznia 2014 roku powód będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.680 zł oraz ryczałt za pracę w godzinach nocnych 112 zł.

Zgodnie z zakresem obowiązków dla stanowiska pracownika ochrony członka grupy ochrony doraźnej powód był zobowiązany do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy zgodnie z harmonogramem.

Na podstawie obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy dla pracowników ochrony oraz pracowników zatrudnionych na stanowisku konwojent/inkasent wprowadzono równoważny system czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami regulaminu w tym systemie czasu pracy dobową normą czasu pracy mogła być przedłużona do 24 godzin. Wymiar pracy nie mógł przekroczyć przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym pokrywającym się z kwartałem kalendarzowym.

Oświadczeniem woli z dnia 28 marca 2014 roku pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 12 kwietnia 2014 roku.

W okresie zatrudnienia u pozwanej powód zawierał również umowy zlecenia z inną spółką z konsorcjum. Umowa ta obejmowała wykonywanie dokładnie takich samych czynności, jak umowa o pracę. Zakres obowiązków pracownika był identyczny na podstawie każdej z tych umów. Powód był zatrudniony w Agencji Ochrony (...) P.U.H Spółce jawnej na podstawie umowy zlecenia z okresie od 1 września 2012 roku do dnia 30 listopada 2012 roku, umowa ta została rozwiązana z dniem 21 października 2012 roku. Następnie strony ponownie zawarły umowę zlecenia w okresie od dnia 2 listopada 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku. Powód zawarł również umowę zlecenia z Agencją Ochrony "J." spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, spółką komandytowa w W. w okresie od dnia 17 grudnia 2013 roku do dnia 31 maja 2014 roku, która została rozwiązana z dniem 31 grudnia 2013 roku. Powód zawarł również umowę zlecenia z Ochroną (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w okresie od dnia 1 maja 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku. Wynagrodzenia w tych umowach były ustalone wg stawki godzinowej.

Przełożonym powoda był P. W. (1). W momencie zatrudniania pracownika zawsze proponował on zawarcie dwóch umów zlecenia, jednej w pozwanej spółce i drugiej w innej spółce w ramach grupy J.. Następnie po trzech miesiącach pracownikowi proponowane jest przejście w ramach jednej umowy na etat, natomiast druga umowa nadal jest umową zlecenia. W pozwanej spółce w ramach umowy o pracę pracownik otrzymywał stałą wysokość wynagrodzenia, natomiast wynagrodzenie z umowy o dzieło zawarte z inną spółką było obliczane na podstawie liczby przepracowanych godzin.

Powód pracował w systemie 24 godzinnym od 7:00 do 7:00 rano następnego dnia.

Powód zestawienia ewidencji czasu pracy podpisywał in blanco. Powód podpisywał kartę ewidencyjną za dany miesiąc wtedy, kiedy nie była ona wypełniona. Powód był pracownikiem grupy ochrony doraźnej. Grupa ta ochraniała różne obiekty na terenie miasta Ł. i miejscowości ościennych.

Powód przez 24 godziny nosił ten sam mundur.

Wszyscy pracownicy pozwanego byli wyposażeni w jeden mundur z logo (...).

Powód nie miał broni. Powód był wyposażony w dwa identyfikatory, jeden należał do pozwanej spółki, drugi do spółki, z którą powód miał zawartą umowę zlecenia. Na identyfikatory widniało logo pozwanej spółki.

Pracownicy mieli dwa identyfikatory jednak nie zmieniali ich, ponieważ nie wiedzieli dla kogo w danym momencie pracują.

Powód miał określone miejsce stacjonowania, z którego wyruszał na miejsce zgłoszenia. Powód korzystał z samochodów, które należały do pracowników firmy, z którymi firma zawarła umowę najmu. Samochody miały logo firmy.

Po 12 godzinach pracy powód nie zjeżdżał do bazy.

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor P. W. (1), zarówno wtedy kiedy pracował na podstawie umowy o pracę, jak i wtedy kiedy swoje obowiązki wykonywał na podstawie umowy zlecenia.

Na polecenie P. W. (1) J. K. nadzorował grupami interwencyjnymi.

Harmonogram pracy pracownik podpisywał przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego. Po zakończeniu miesiąca pracownik podpisywał kartę ewidencyjną.

Harmonogram obejmował zarówno pracę na podstawie stosunku pracy jak i pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Grafik ustalany był trzy dni przed końcem miesiąca. Grafika ustalał dyrektor P. W. (1). Według grafiku dobową normą wynosiła 24 godziny.

Pracownicy pracowali przez 24 godziny, wykonując dwa dyżury jeden po drugim. Zakres czynności na każdym dyżurze był taki sam. Praca na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę polegała na obsłudze każdego alarmu, podejmowanie interwencji na obiektach innych spółek ochroniarskich, również spoza grupy J..

Pozwany współpracuje z takimi firmami jak:(...)K., które nie mają własnego centrum monitorowania. Pracownicy pozwanego jeżdżą również do obiektów ochroniarskich należących do tych firm. Pracownik pozwanego ma za zadanie ochraniać obiekty na danym rejonie, nie ma on rozróżnienia jakiej firmy obiekt aktualnie ochrania.

Nie było wyszczególnione, który obiekt pracownik ochraniał na podstawie umowy cywilnoprawnej, a który na podstawie stosunku pracy.

Praca pracowników na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę była taka sama.

W przypadku nieobecności pracownik mógł zostać zastąpiony jedynie innym pracownikiem.

P. W. (1) podawał do działu rozliczeń ilość przepracowanych godzin zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jak i umowy zlecenia.

Pracownicy pozwanego, którzy mieli dodatkowo zawarte umowy zlecenia z innymi podmiotami, w tym powód otrzymywali dwa przelewy w miesiącu. Należności te były rozdzielone na wynagrodzenie za umowę o pracę i umowę zlecenie.

Powód od Agencji Ochrony (...) Spółki z o.o., Spółki komandytowej otrzymał w okresie od dnia 2 listopada 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku wynagrodzenie w wysokości 4.189 zł brutto.

Powód od Ochrona (...) Sp. z o. o. otrzymał w okresie od dnia 1 maja 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku wynagrodzenie w wysokości 10.426 zł brutto.

Uwzględniając zgłoszony zarzut przedawnienia po odliczeniu od wyliczonego wynagrodzenia otrzymanego przez powoda z umów zlecenia przy założeniu, iż powód pracował w każdym miesiącu przez ilość godzin wskazaną w składanych przez siebie pismach procesowych (wariant B) należność powoda wynosiła 22.649,00.

Sąd I instancji nie dał wiary świadkowi M. S. (1) oraz P. W. (1) na okoliczność, iż harmonogram pracy obejmował jedynie pracę świadczoną na podstawie umowy o pracę. Powyższe nie znajduje odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym, pozostali świadkowie zeznający w sprawie nie wskazywali na żadne rozróżnienia w przedstawianym im grafiku. Sąd Rejonowy oddalił wniosek interwenienta ubocznego o ponowne przesłuchanie P. W. (1) świadek ten bowiem w ocenie Sądu Rejonowego został wyczerpująco przesłuchany na okoliczności istotne dla postępowania. Sąd I instancji oddalił wniosek o przesłuchanie świadka M. N. (1) jako spóźniony. Wskazać bowiem należy, iż interwenient uboczny wiedząc o toczącym się postępowaniu powziął w dniu 7 sierpnia 2015 r. w wykonaniu zobowiązania sądu do przedstawienia dokumentów dotyczących zatrudnienia powoda. Zgłoszenie zatem wniosku dowodowego w dwa lata później w ocenie Sądu zmierzało wyłącznie do przedłużenia postępowania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności sąd I instancji rozważył kwestię zarzucanego pozornego charakteru zawartej przez powoda umowy zlecenia. Powód utrzymywał, iż wykonywał czynności wyłącznie na rzecz pracodawcy, a jedynym celem umowy zlecenia było pominięcie konieczności wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania 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. Zgodnie z treścią art. 22 § 11 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Nadto przepis art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, II UKN 229/98 – OSNAP 1999, nr 19, poz. 627). Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 k.p.

Analizując prawidłowość zawarcia czynności prawnej (w tym przypadku – umowy zlecenia) należy pamiętać o treści art. 58 § 1 k.c. Zgodnie z treścią powołanego przepisu czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem oddziaływać na sferę interesów prawnych danego podmiotu.

Na gruncie prawa pracy przyjętym jest, iż nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze, niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Postanowienie umowne ustalające większy wymiar czasu pracy 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, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym zakresie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy, dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem powyższego zakazu. Pracę taką należy traktować jako pracę wykonywaną 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 w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola stron czynności prawnej. Praca ponad obowiązujący wymiar 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). 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 nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku, III AUr 865/94, OSA 1995/2/19). Należy zgodzić się z wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 czerwca 2000 roku (II UKN 523/99, OSNAPiUS 2000/1/22) poglądem, 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.

Reasumując, zawarcie umowy, której celem jest de facto obejście przepisów prawa pracy o czasie pracy stanowi obejście ustawy, a tym samym powoduje nieważność umowy. Zawarte przez powoda umowy, nazwane umowami zlecenia należy traktować jako umowy uzupełniające umowę o pracę. W ocenie Sądu nie ma przy tym znaczenia, że umowy zlecenia zawarte były z podmiotami nie będącym formalnie pracodawcą powoda. Podkreślić należy, iż spółki ściśle ze sobą współpracowały, trudnym do rozpoznania było gdzie kończy się zakres działalności każdej ze spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej. Istotnym jest, iż przedmiotem umowy zlecenia było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, tj. ochrona mienia. W rozpoznawanej sprawie powód nie był w stanie, co zostało potwierdzone zeznaniami jego współpracowników i przełożonego, rozróżnić momentu, w którym kończył wykonywać pracę w ramach stosunku pracy, a rozpoczynał w ramach umowy zlecenia. Czynności wykonywane na podstawie każdej z umów niczym się od siebie nie różniły. Były to dokładnie te same czynności, dotyczące tych samych obiektów, w jednym umundurowaniu. Nie zmieniała się osoba przełożonego - P. W. (1), który zarówno podczas wykonywania przez powoda czynności w ramach stosunku pracy jak i w ramach umowy zlecenia miał prawo wydawać mu wiążące polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają za tym, iż jedynym celem zawarcia z powodem umowy zlecenia przez współpracującą spółkę było uniknięcie przez pozwanego konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi zatrudnianie pracowników ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy, stwierdzając, iż zawarte umowy zlecenia były nieważne, a czynności wykonywane w ich ramach były w istocie pracą na rzecz pozwanego, doszedł do wniosku, iż powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze wskazanym w opinii biegłego ds. rachunkowości. Sąd przy określeniu wysokości należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych wziął pod uwagę zgłoszony przez pozwanego zarzut przedawnienia.

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.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi 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 niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

W przedmiotowej sprawie powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych przekraczając średniotygodniową normę czasu pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, za którą nie otrzymał stosownego dodatku do wynagrodzenia. Sąd I instancji podkreślił, iż wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umowy zlecenia, stanowiącej w istocie kontynuację stosunku zatrudnienia, nie było powiększone o wspomniany wyżej dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wysokość należnych powodowi kwot za poszczególne okresy rozliczeniowe Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wariant B opinii biegłego z zakresu rachunkowości, uwzględniając fakt, iż powód pracował w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, biorąc pod uwagę modyfikację roszczenia powoda zawartą w piśmie z dnia 18 sierpnia 2016 roku oraz zgłoszony zarzut przedawnienia.

W zakresie żądania zasądzenia nieprzedawnionych odsetek Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek.

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Zważyć należy również, iż zgodnie z art. 107 k.p.c. zasądzenie kosztów interwencji na rzecz interwenienta ubocznego ma charakter fakultatywny. Sąd rozważając zasadność przyznania kosztów na rzecz interwenienta powinien kierować się przede wszystkim stopniem przyczynienia się udziału interwenienta do rozstrzygnięcia sprawy. W niniejszym procesie zdaniem Sądu działalność interwenienta w zasadzie w żaden sposób nie przyczyniła się do rozstrzygnięcia, interwenient uboczny ograniczał się jedynie do powielenia stanowiska pozwanego, w związku z powyższym Sąd instancji uznał za niezasadne obciążanie powoda również kosztami interwencji.

Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł interwenient uboczny Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zaskarżając wyrok w części uwzględniającej powództwo tj. w zakresie punktu I wyroku oraz w zakresie kosztów procesu. Apelujący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 22 § 1 i 1¹ k.p. poprzez jego bezzasadne zastosowanie i uznanie, że praca wykonywana przez powoda w ramach umów zlecenia zawartych z interwenientami ubocznymi była pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy, podczas gdy powód wykonując umowy zlecenia nie świadczył pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego oraz nie był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy, zatem brak jest konstytutywnych cech stosunku pracy;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 328 § 1 i 2 k.p.c. poprzez brak przytoczenia przepisów prawa w zakresie uznania przez Sąd Rejonowy umowy zlecenia zawartej przez powoda z interwenientem ubocznym za nieważne, który to brak uniemożliwia merytoryczną kontrolę rozstrzygnięcia wyroku;

- art. 328 § 1 i 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia podstawy faktycznej wraz ze wskazaniem stosownych dowodów uzasadniających uznanie przez Sąd Rejonowy, że pozwana oraz interwenient uboczny tworzyli konsorcjum, który to brak uniemożliwia merytoryczną kontrolę rozstrzygnięcia wyroku;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezzasadne uznanie za okoliczność bezsporną, że pozwana oraz interwenienci uboczni należą do grupy kapitałowej, podczas gdy z niebudzącej wątpliwości treści znajdujących się w aktach sprawy odpisów aktualnych z rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego dotyczących pozwanej oraz interwenientów ubocznych wynika wprost, że spółki te nie tworzą grupy kapitałowej;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie okoliczności wynikających z zeznań świadków P. W., R. P., J. M. oraz M. S., z których wynikało, że Pozwana oraz interwenient zawierali z osobami wykonującymi zadania ochrony w ramach patroli interwencyjnych umowy na najem samochodów prywatnych, z których osoby te były rozliczane w zależności od liczby przejechanych kilometrów osobno dla każdego z ww. podmiotów, co doprowadziło do bezzasadnego uznania, że wykonywania przez Powoda pracy na rzecz Pozwanej w wymiarze 12 godz., a następnie przez Powoda usług na rzecz Interwenienta w wymiarze 12 godz. w tym samym samochodzie świadczyło o kontynuowaniu czasu pracy w ramach stosunku pracy w czasie wykonywania umowy zlecenia;

- art. 233 § 1 k.p.c. pominięcie zeznań świadka R. P. oraz M. S. w części dotyczącej posługiwała się legitymacjami i uznanie, jakoby podczas kontroli patroli interwencyjnych nikt nie przykładał wagi do tego, jaki identyfikator aktualnie nosił Powód czy inny członek patrolu, podczas gdy z zeznań tych świadków wynikało wprost, że kwestia właściwego legitymowania się przez pracowników ochrony legitymacją Pozwanej lub legitymacją Interwenienta (w zależności od tego dla której firmy w danym momencie pracował Powód) była bardzo istotne, ponieważ posługiwanie się właściwą legitymacją podlegało sprawdzaniu przez Policję oraz stanowiło uchybienie będące podstawą cofnięcia koncesji na wykonywanie usług ochrony osób i mienia;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zeznań świadków oraz powoda i uznanie, że wykonując usługi ochrony w ramach umowy zlecenia powód był podporządkowany poleceniom dyr. P. W., podczas gdy P. W. nie wydawał Powodowi poleceń służbowych, ponieważ zakres zadań ochrony wykonywanych przez Powoda w ramach stosunku zlecenia oraz sposób działania automatycznego systemu informującego o alarmach wskazuje, że czynności te były schematyczne, powtarzalne, Powód sam decydował o sposobie wykonania interwencji, w związku z czym brak było kierownictwa i podporządkowania Powoda.

Mając powyższe na uwadze wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie roszczeń powoda w całości. Ponadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz Interwenienta kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych za obie instancje.

Ponadto wniósł o rozpoznanie w trybie art. 380 k.p.c. postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 6 lipca 2017 r. o oddaleniu wniosku Interwenienta o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków M. N. oraz P. W., w stosunku do którego Interwenient wniósł zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. na rozprawie w dniu 6 lipca 2017 r. oraz dopuszczenie i przeprowadzenie ww. dowodów w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 382 k.p.c. na okoliczności wnioskowane przez Interwenienta w piśmie z dnia 22 marca 2017 r. zawierającym zgłoszenie interwencji ubocznej Interwenienta po stronie Pozwanej.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł również pozwany zaskarżając je w części tj. pkt I, w którym Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, pkt III, IV, V, w których Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu oraz pkt VI, w którym Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.792,00 zł. Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie ustaleń, co do wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych w sprzeczności z zebraniem materiałem dowodowym wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego,

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie ustaleń w sprzeczności z zebraniem materiałem dowodowym wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, co do nieważności umów zlecenia, które powód wykonywał dla spółki Agencja Ochrony (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. i spółki Ochrona (...) sp. z o.o. (interwenient uboczny),

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie ustaleń w sprzeczności z zebraniem materiałem dowodowym wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, co do wymiaru czasu pracy, którą powód świadczył w godzinach nadliczbowych tj. uznanie, że pracował tyle ile zadeklarował w pozwie chociaż z zeznań świadków wynika, że pracownik patrolu miał wyznaczonych w miesiącu 10 dyżurów po 24 godziny (łącznie czas pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia), czyli pracował najwyżej 240 godzin stąd wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno zostać obliczone według wariantu A opinii biegłego z uwzględnieniem stanowiska powoda w piśmie z 18 sierpnia 2016 r., przyjął Sąd według wariantu B.

2. Naruszenia przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 22 § 1 i 1¹ k.p. oraz art. 734 i 735 k.c. i art. 65 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwą wykładnię i uznanie, że praca wykonywana przez powoda dla spółki Agencja Ochrony (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. i spółki Ochrona (...) sp. z o.o. na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia) w rzeczywistości była świadczona na podstawie stosunku pracy dla pozwanego, w tym w godzinach nadliczbowych,

- art. 58 §1 k.c. poprzez błędne zastosowanie tego przepisu i uznanie, że umowy zlecenia, zawarte ze spółkami Agencja Ochrony (...) spółka z Ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. i Ochrona (...) sp. z o.o., były nieważne gdyż ich celem było obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych tymczasem oferta zatrudnienia na tej podstawie została złożona w celu odpłatnego świadczenia pracy na podstawie stosunku cywilnoprawnego la rzecz podmiotu, który jest odrębnym od pracodawcy przedsiębiorcą, Świadczącym przy pomocy własnej kadry usługi ochroniarskie na rzecz swoich klientów.

Wobec powyższego wniósł o zmianę wyroku w części, która została zaskarżona i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. wniósł o wydanie orzeczenia w przedmiocie zwrotu przez powoda kwoty 1.792,00 zł, objętej rygiorem natychmiastowej wykonalności, którą powód otrzymał na swój rachunek po potrąceniu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy.

Strona powodowa wniosła o oddalenie obu apelacji i zasądzenie kosztów za drugą instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy, po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego ustalił i zważył, co następuje:

W toku postępowania apelacyjnego Sąd powziął wątpliwość co do dokonanych wyliczeń wynagrodzeń powoda dokonanych przez biegłego w opiniach pisemnych i postanowieniem z dnia 23 października 2018 r. dopuścił dowód z opinii uzupełniającej biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność dokonanych wyliczeń w opiniach pisemnych.

Wariant A zakłada, że powód pracował średnio 240 godzin i został skorygowany o nieobecności wnioskodawcy. Dobowy wymiar czasu pracy ustalony dla wnioskodawcy ma 24 godziny. Jak podzielimy rzeczywisty czas pracy wnioskodawcy przez 24 godziny to wychodzą pełne dni, które powód przepracował w danym miesiącu. Różnica do wypłaty za godziny nadliczbowe w wariantcie A wynosi 9.444,66 zł. Zlecenia pokrywały godziny ponadnormatywne. Pokrycie nie było pełne, gdyż jest różnica w stawce godzinowej. W Wariantcie A przy godzinach nadliczbowych przyjęto stawkę godzinową z umowy o pracę. Z umów zlecenia stawki były niższe.

l.p.	Okres rozliczeniowy	wariant A		
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	wypłaty z umów zlecenia	różnica do wypłaty 3-2		
1	2	3	4	5
1	XI – XII 2012	2.905,76	1.653	1.252,76
2	I – III 2013	4.250,88	1.511	2.739,88
3	IV – VI 2013	4.009,98	2.655	1.354,98
4	VII – IX 2013	3.798,24	3.178	620,24
5	X – XII 2013	4.526,73	2.349	1.177,73
6	i – III 2014	4.568,07	3.269	1.299,07
	razem	24.059,66	14.615	9.444,66

/pisemna opinia uzupełniająca z zakresu rachunkowości L. S. z dnia 23 października 2018 r. - 00:13:26 – 00:23:05 – płyta CD – k. 499, pisemna opinia – k. 280 – 289/

Biegły do spraw księgowości dokonał wyliczenia, przy założeniu że powód pracował średnio 240 godzin, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie objętym pozwem, tj. od 1 listopada 2012 r. do 12 kwietnia 2014 r., a następnie wyliczył różnicę wypłaty pomiędzy wynagrodzeniem obliczonym w/w założenia, a wynagrodzeniem otrzymanym z umowy o pracę i umowy zlecenia oraz pomiędzy wynagrodzeniem obliczonym wg w/w założenia a wynagrodzeniem otrzymanym z umów zlecenia.

Sąd Okręgowy uznał w/w opinię uzupełniająca za pełnowartościowe źródło dowodowe. Opinia jej zupełna, niespreczna i brak podstaw by kwestionować jej prawidłowość.

A zatem Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd I instancji dokonał nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego, co skutkowało częściowo wadliwym rozstrzygnięciem. Na podstawie uzupełniającej opinii biegłego Sąd II instancji dokonał ustaleń faktycznych według wariantu A opinii biegłego wskazujących, że powód za okres od kwietnia 2013

r. do czerwca 2013 r. powinien otrzymać dodatkowo kwotę 1.354,98 zł, za okres od lipca do września 2013 r. kwotę 620,24 zł, za okres od października do grudnia 2013 r. kwotę 1.177,73 zł, za okres od stycznia do marca 2014 r. kwotę 1.299,07 zł.

Zatem ustalenie przez Sąd I instancji kwot dodatkowego wynagrodzenia za w/w okresy było nieprawidłowe.

Z tych wszystkich względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że: zmienił wyrok SR w pkt I ppkt 3-6 i pkt V na następujący:

1. zasądził od Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w W. na rzecz D. T. kwoty:

a. 1.354,98 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt cztery złote dziewięćdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od kwietnia do czerwca 2013 roku;

b. 620,24 (sześćset dwadzieścia złotych dwadzieścia cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od lipca do września 2013 roku z ustawowymi odsetkami od 11 października 2013 roku do 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

c. 2.177,73 (dwa tysiące sto siedemdziesiąt siedem złotych siedemdziesiąt trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od października do grudnia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2014 roku do 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

d. 1.299,07 (jeden tysiąc dwieście dziewięćdziesiąt dziewięć złotych siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od stycznia do marca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2014 roku do 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

2. nakazał pobrać od Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 473,- (czterysta siedemdziesiąt trzy) złote tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej.

O kosztach sądowych Sąd Okręgowy za I instancję orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623) i nakazał pobrać od Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w W. na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 473 tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej.

Apelujący mają częściowo rację kwestionując ocenę dowodów przeprowadzonych w ramach postępowania dowodowego. Sąd I instancji w żadnym zakresie nie wyjaśnił z jakich przyczyn uwzględnił wariant B opinii biegłego, zwłaszcza, iż ustalenia takie nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych jak również w wywodach pełnomocnika powoda.

Objęty zarzutami apelacji przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

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

obowiązaniu 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02, niepubl.).

W pierwszej kolejności podkreślić należy, iż to na powódzie ciąży ciężar dowodowy wykazania wszystkich okoliczności, z których wywodzi skutki prawne. Obowiązek ten może w pewnym zakresie ulec złagodzeniu, jeśli chodzi o liczbę przepracowanych godzin, w sytuacji gdy pracodawca nie spełnia swojego obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Nawet jednak w takiej sytuacji wersja (dotycząca liczby godzin lub sposobu jej naliczenia) podana przez powoda musi być logiczna i potwierdzona dowodami. W niniejszej sprawie tak jednak nie jest. Powód nie przedstawił w toku procesu dokumentów, z których miałyby wynikać liczba godzin podana w jego roszczeniu. Jedyny prawidłowy wniosek jaki z tego płynie to taki, iż nie posiadał on takiego dowodu, który pozwalałby na obliczenie jego czasu pracy przepracowanego w poszczególnych miesiącach. Zestawienie przedstawione na wyraźne żądanie Sądu II instancji sporządzone zostało, co przyznała strona powodowa, dopiero na tym etapie postępowania i na jego potrzeby. Nie posiada zatem przymiotu wiarygodności w najmniejszym zakresie. Pozostały zaś materiał dowodowy, w szczególności dowody z przesłuchania świadków wskazują jednoznacznie na to, że przeciętnie miesięcznie pracownicy pełnili 10 dyżurów. Zatem wersja powoda w zakresie przewyższającym tę liczbę dyżurów zarówno jako nieudowodniona jak i niewiarygodna, nie może zostać przyjęta w toku postępowania. Nie znajduje ona potwierdzenia także w zakresie podanym przez pełnomocnika powoda, dotyczącym wyliczenia wynagrodzenia w oparciu o wynagrodzenie z umowy zlecenia. Podzielenie uzyskanej kwoty przez stawkę godzinową nie daje bowiem równej liczby godzin – co wyklucza ten sposób rozumowania.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy mógł uznać za udowodnione jedynie przeciętnie 10 dyżurów w miesiącu.

W związku z powyższym w pozostałym zakresie apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie.

Pozostałe zarzuty apelacyjne stanowią wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego i faktycznie zmierzają do przedstawienia jedynie własnej oceny stanu faktycznego sprawy. Sąd Rejonowy wskazał, iż w jego ocenie umowy zawarte przez powoda z interwenientem ubocznym były zawarte jedynie celem obejścia przepisów prawa – w konsekwencji stanowiły uzupełnienie umowy o pracę. Tym samym uzasadnił podstawę rozstrzygnięcia. Natomiast fakt, czy wskazane podmioty tworzą konsorcjum czy też nie – zdaniem Sądu Okręgowego - nie miało w sprawie żadnego znaczenia, bowiem w realiach przedmiotowej sprawy podpisanie tych umów przez interwenientów, było

jednym z elementów świadczących dla Sądu o tym, że celem działania pracodawcy było obejście przepisów ustawy. W istocie w aktach brak jest konkretnej umowy o współpracy pomiędzy pozwaną spółką, a spółkami - interwenientami ubocznymi, jednakże mając na względzie to, że wszystkie spółki zawierały umowy z kontrahentem w związku z obsługą konkretnego obiektu, uzasadnione było ustalenie, że spółki współpracowały ze sobą.

Podnoszona okoliczność posiadania dwóch identyfikatorów również pozostaje bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia, gdyż posiadanie ewentualnie dwóch identyfikatorów także nie przesądza, iż powód wykonywał czynności odrębnie na rzecz dwóch spółek z grupy. W ocenie Sądu Okręgowego rozwiązania dotyczące identyfikatorów były jedynie rozwiązaniami technicznymi mającymi stworzyć pozór, że pracownik objął wykonywanie usług na rzecz innego podmiotu.

Tym samym uznanie przez Sąd Rejonowy, że iż umowy zlecenia zawarte z interwenientami de facto uzupełniały umowę o pracę zawartą z pozwanym, nie mogło zostać skutecznie podważone. Mając powyższe na uwadze i biorąc pod uwagę, że umowy zlecenia były niewypełnione własną treścią a czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego (w odpowiednich okresach), Sąd doszedł do wniosku, iż powód w związku z tym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów o pracę okresach. Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawcę” były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkował tym, że za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych (przekraczającą średniotygodniową normę czasu pracy) nie otrzymał stosownego dodatku do wynagrodzenia. Podkreślić wypada, iż wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umowy zlecenia, stanowiącej w istocie kontynuację stosunku pracy, nie było powiększone o wspomniany wyżej dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając na względzie powyższe wskazać należy, że zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego wskazane, w obu apelacjach należy uznać za chybione.

W apelacji skarżący podnosili, iż Sąd Rejonowy błędnie uznał, że praca wykonywana przez powoda w ramach umów zlecenia zawartych z interwenientami ubocznymi była pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy. Mocą przepisu art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp). W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Zdaniem Sądu II instancji w rozpoznawanej sprawie powód wykazał, że w ramach czynności wykonywanych w oparciu o umowę cywilną formalnie zawartą z innym podmiotami, kooperacyjnie powiązanymi z pozwanym, faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazać należy na uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (niepubl.) zawierające pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania w sytuacji, gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post - dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu nie będącego pracodawcą, w

czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (por. też wyrok SN z dn. 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dn. 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. (...))

Na gruncie niniejszej sprawy powód wykazał, że we wszystkich godzinach, za które dochodził wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozostawał w dyspozycji pozwanego. Powód wykonywał te same rodzajowo czynności, do których używał tych samych środków przekazanych przez pozwanego (umundurowanie, samochód), pracował pod tym samym logo, pozostawał pod nadzorem tego samego przełożonego. Powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda była ta sama osoba. To kierownik układał wiążące powoda grafiki i wydawał mu polecenia. W grafikach nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Grafiki te były wspólne, to jest obejmowały czas pracy zaplanowany przez pozwaną dla realizacji obowiązków pracowniczych, jak i realizacji obowiązków wynikających z umowy cywilnoprawnej. Powód rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze. Zakres obowiązków dla tych podmiotów mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się one tym samym zakresem usług ochrony. Poza tym nic nie zmieniało się w organizacji ich pracy. Do przypisywania pracy powoda na rzecz interwenienta dochodziło dopiero wtedy, gdy jej ilość przekraczała „normalny” czas pracy i było to dokonywane tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym uznać należy, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, który jest pozwanym w sprawie.

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

W tej sytuacji trudno nie zgodzić się z Sądem Rejonowym, że powód nie był w stanie rozróżnić momentu, w którym kończył wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynał w ramach umowy zlecenia. Czynności wykonywane na podstawie każdej z umów niczym się od siebie nie różniły. Były to dokładnie te same czynności, dotyczące tych samych obiektów, w jednym umundurowaniu i przy użyciu jednego samochodu realizowane. Nie zmieniały się osoby przełożonych, którzy zarówno podczas wykonywania przez powoda czynności w ramach stosunku pracy, jak i w ramach umowy zlecenia organizowali, kontrolowali, nadzorowali i rozliczali pracę powoda. Powyższe jednoznacznie przemawia za przyjęciem, iż jedynym celem zawarcia umowy zlecenia z interwenientem było uniknięcie przez pozwaną konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi zatrudnianie pracowników ponad obowiązujący ich podstawowy wymiar czasu pracy. Uznać zatem należy, że czynności wykonywane w ramach umów zlecenia były w istocie pracą na rzecz pozwanej, a co z a tym idzie powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy uznał, że spośród łączących powoda umów o pracę z pozwaną Spółką oraz równocześnie zawartych umów zlecenia z interwenientami ubocznymi, te ostatnie były zawarte z zamiarem obejścia prawa.

Z tych też względów podniesiona w tym zakresie przez obu skarżących argumentacja dotycząca naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 22 k.p. nie mogła przynieść spodziewanych przez nich skutków procesowych.

Zatem nieskuteczny jest także zarzut naruszenia art. 734 k.c. i art. 735 k.c.

W myśl art. 734 §1 k.c., przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

§ 2 art. 734 k.c. stanowi, że w braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa.

Zgodnie z art. 735 §1 k.c., jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. W myśl § 2, jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się o wysokość wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L.). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Należy w tym miejscu powtórzyć, 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. Przełożonym powoda był P. W. i to on układał wiążące powoda harmonogramy i wydawał mu polecenia. W grafikach zbiorczych nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, miał te same identyfikatory, nie zmieniał również samochodu, którym wyjeżdżał na patrole. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Nic nie zmieniało się w organizacji pracy, a zakres obowiązków dla obu podmiotów mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym ustalenie przez Sąd I instancji, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, było prawidłowe natomiast czynności, które wykonywał w ramach umowy zlecenia stanowiło tak naprawdę pracę na rzecz swojego pracodawcy w godzinach nadliczbowych.

Zawieranie zaś umów zlecenia stanowiło jedynie objęcie przepisów prawa o czasie pracy w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić przede wszystkim należy, iż zgodnie z art. 58 kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Wobec powyższego – w rozumieniu powoływanego przepisu – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów

lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 1.06.2010 r. II UK 34/10, lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

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

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego 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).

A zatem zarzut naruszenia art. 58 §1 k.c. także należy uznać za niezasadny.

Mając na względzie powyższe apelacje w pozostałej części, na podstawie art. 385 k.p.c. podlegały oddaleniu jako bezzasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego wnioski dowodowy interwenienta ubocznego o ponowne przesłuchanie P. W. (1) podlegał oddaleniu albowiem świadek był już przesłuchiwany w niniejszej sprawie i złożył wyczerpujące zeznania na okoliczności istotne w sprawie. Natomiast jeśli chodzi o przesłuchanie świadka M. N. (1) to dowód ten jest na obecnym etapie postępowania spóźniony, a nadto zbędny, gdyż wszystkie sporne kwestie zostały wyjaśnione w sposób dostateczny innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie.

Sąd Okręgowy oddalił pozostałe wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji interwenienta ubocznego albowiem w ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający do wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, wnioski ten zmierzają jedynie do przedłużenia postępowania.

Sąd Okręgowy pominął wnioski dowodowe zgłoszone na rozprawie apelacyjnej albowiem rozpoznając merytorycznie niniejszą sprawę Sąd posiada materiał dowodowy wystarczający do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie III sentencji na podstawie art. 100 k.p.c. Przepis ten stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Jeśli zatem strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces, a jednocześnie w takim samym stosunku poniosły koszty procesu, koszty te powinny zostać wzajemnie zniesione. Realny wynik wzajemnego zniesienia kosztów procesu nie może być inny niż wynik ich rozdzielania w takim stosunku, w jakim każda ze stron procesu przegrała (zob. postanowienie SN z dnia 10 maja 1985 r., II CZ 56/85, Lex nr 8716). W niniejszej sprawie obie strony w części wygrały i w części przegrały postępowanie apelacyjne, a jednocześnie

- będąc reprezentowane przez ustanowionych z wyboru profesjonalnych pełnomocników - poniosły koszty procesu.
W związku z tym zasadnym było zniesienie wzajemnie między stronami kosztów postępowania apelacyjnego.

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

9 IX 2019 roku.