

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 lutego 2021 r. , Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia , X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. C. przeciwko (...) Biuru Ochrony (...) spółce jawnej z siedzibą w Ł. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:

1. zasądził od (...) Biura Ochrony (...) spółki jawnej z siedzibą w Ł. na rzecz J. C. tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wartości brutto za okres od lipca 2016 roku do lutego 2018 roku następujące kwoty:

a) 429,39 zł (czterysta dwadzieścia dziewięć złotych i trzydzieści dziewięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty,

b) 341,58 zł (trzysta czterdzieści jeden złotych i pięćdziesiąt osiem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

c) 173,42 zł (sto siedemdziesiąt trzy złote i czterdzieści dwa grosze) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2016 roku do dnia zapłaty,

d) 181,67 zł (sto osiemdziesiąt jeden złotych i sześćdziesiąt siedem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 132 zł (sto trzydzieści dwa złote) od dnia 11 listopada 2016 roku do dnia zapłaty i od kwoty 49,67 zł (czterdzieści dziewięć złotych i sześćdziesiąt siedem groszy) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

e) 260,10 zł (dwieście sześćdziesiąt złotych i dziesięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty,

f) 754,19 zł (siedemset pięćdziesiąt cztery złote i dziewiętnaście groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 354 zł (trzysta pięćdziesiąt cztery złote) od dnia 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 400,19 zł (czterysta złotych i dziewiętnaście groszy) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

g) 321,57 zł (trzysta dwadzieścia jeden złotych i pięćdziesiąt siedem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 271 zł (dwieście siedemdziesiąt jeden złotych) od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 50,57 zł (pięćdziesiąt złotych i pięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

h) 225 zł (dwieście dwadzieścia pięć złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty,

i) 184,79 zł (sto osiemdziesiąt cztery złote i siedemdziesiąt dziewięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty,

j) 414,54 zł (czterysta czternaście złotych i pięćdziesiąt cztery grosze) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty,

k) 589,55 zł (pięćset osiemdziesiąt dziewięć złotych i pięćdziesiąt pięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 416 zł (czterysta szesnaście złotych) od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 173,55 zł (sto siedemdziesiąt trzy złote i pięćdziesiąt pięć groszy) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

l) 458,54 zł (czterysta pięćdziesiąt osiem złotych i pięćdziesiąt cztery grosze) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 449 zł (czterysta czterdzieści dziewięć złotych) od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 9,54 zł (dziewięć złotych i pięćdziesiąt cztery grosze) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

m) 565,73 zł (pięćset sześćdziesiąt pięć złotych i siedemdziesiąt trzy grosze) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,

n) 675,92 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych i dziewięćdziesiąt dwa grosze) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 363 zł (trzysta sześćdziesiąt trzy złote) od dnia 11 września 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 312,92 zł (trzysta dwanaście złotych i dziewięćdziesiąt dwa grosze) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

o) 595,50 zł (pięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych i pięćdziesiąt groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2017 roku do dnia zapłaty;

p) 516,88 zł (pięćset szesnaście złotych i osiemdziesiąt osiem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,

q) 612,50 zł (sześćset dwanaście złotych i pięćdziesiąt groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,

r) 572,46 zł (pięćset siedemdziesiąt dwa złote i czterdzieści sześć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,

s) 531,25 zł (pięćset trzydzieści jeden złotych i dwadzieścia pięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 383 zł (trzysta osiemdziesiąt trzy złote) od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty i od kwoty 148,25 zł (sto czterdzieści osiem złotych i dwadzieścia pięć groszy) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

t) 400,47 zł (czteryście złotych i czterdzieści siedem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 255 zł (dwieście pięćdziesiąt pięć złotych) od dnia 11 marca 2018 roku do dnia zapłaty i od kwoty 145,47 zł (sto czterdzieści pięć złotych i czterdzieści siedem groszy) od dnia 25 września 2020 roku do dnia zapłaty,

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. nie obciążył powoda J. C. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

4. nakazał pobrać od (...) Biura Ochrony (...) spółki jawnej z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 643,25 zł (sześćset czterdzieści trzy złote i dwadzieścia pięć groszy) tytułem zwrotu kosztów sądowych liczonych od uwzględnionej części powództwa;

5. nie obciążył J. C. kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa;

6. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.100 zł.

Apelację, od powyższego wyroku, wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w części, w której Sąd zasądził od pozwanej kwotę 8 805,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie, obciążył pozwaną kosztami sądowymi w części oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2100 zł, tj. w zakresie pkt.1,4 i 6.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego i w ten sposób miało istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia, a mianowicie:

a) błąd w ustaleniach faktycznych polegającym na bezpodstawnym i arbitralnym przyjęciu przez Sąd, że czynności wykonywane przez powoda, za które ten dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, były świadczone w ramach stosunku pracy z pozwaną, podczas, gdy czynności te były wykonywane na rzecz innego

podmiotu w ramach stosunku cywilnoprawnego i zostały one pomiędzy stronami rozliczone zgodnie z zasadami określonymi w umowie o świadczenie usług,

b) art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie przez Sąd pierwszej instancji dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania błędnych ustaleń przez Sąd zarówno na etapie subsumcji jak i wydawania wyroku, które to uchybienia polegały na bezpodstawnym przyjęciu, że zawarcie umowy o świadczenie usług pomiędzy powodem a S. sp z oo było świadomym działaniem pozwanej w celu obejścia przepisów prawa do wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, a także że zawarcie umowy o świadczenie usług, ze spółką (...) sp. z o.o. było warunkiem zawarcia umowy o pracę z pozwaną, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że umowy były zawierane niezależnie od siebie, na zasadzie dobrowolności,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 22 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie polegające na niedokonaniu przez sąd oceny rozpatrywanego stosunku prawnego przez pryzmat cech stosunku pracy wskazanych w tym przepisie, a co za tym idzie arbitralne i bezpodstawne przyjęcie przez Sąd, iż stosunek ten był stosunkiem pracy, mimo, iż nie posiadał on istotnych elementów koniecznych do zakwalifikowania go jako stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

b) art. 58 § 1 kc w zw.z art. 300 kp poprzez błędne zastosowanie, polegające na uznaniu zawartej pomiędzy powodem a S. sp z oo umowy cywilnoprawnej za nieważną jako zmierzającą do obejścia przepisów prawa o godzinach nadliczbowych

c) art. 65 § 2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie, polegające na całkowitym pominięciu okoliczności wynikającej ze zgromadzonego materiału dowodowego, iż zgodną wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej i nawiązanie współpracy na zasadach, określonych w treści tych umów i że powód, na takie zasady, się godził oraz miał świadomość co do charakteru współpracy i warunków zatrudnienia, co w konsekwencji, doprowadziło do bezpodstawnego ustalenia, przez Sąd, istnienia stosunku pracy, w miejsce rzeczywiście istniejącego, stosunku cywilnoprawnego.

Ewentualnie, na wypadek nieuwzględnienia powyższych zarzutów, z ostrożności procesowe, wyrokowi zarzucił naruszenie:

d) art. 3 kp poprzez jego niezastosowanie pomimo uznania nadużycia osobowości prawnej pracodawcy oraz spółki (...) sp z oo, z którą pracownik miał zawarte umowy o świadczenie usług i nieuznaniu obydwu spółek łącznie za pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy a w konsekwencji nie uznanie kwot wypłacanych przez (...) sp. z o.o. na rzecz powoda w okresie objętym sporem za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji prowadzi do naruszenia art. 405 kc, poprzez bezpodstawne wzbogacenie powoda kosztem (...) sp. z o.o.

Mając powyższe na uwadze, strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami sądowymi w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym, kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi, rozpoznając apelację pozwanego, zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Zgodnie z, ustawowo przyznaną, kompetencją, w wypadkach wskazanych w art. 387 § 2¹ KPC, Sąd odwoławczy sporządza pisemne uzasadnienie orzeczenia w sposób uproszczony i może odstąpić od szczegółowego przedstawienia podstawy faktycznej, czy też wyczerpującej prezentacji oceny prawnej. Sąd Okręgowy w Łodzi podziela, w całości i przyjmuje za własne, prawidłowo, poczynione przez Sąd I instancji, ustalenia faktyczne, jako, znajdujące oparcie, w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również, akceptuje, dokonaną przez tenże Sąd, prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego, bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ KPC). W ocenie Sądu odwoławczego, zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji, powołanych przez Sąd Rejonowy, przepisów prawa materialnego i procesowego.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd drugiej instancji nie dopatrył się, w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, uchybień, skutkujących koniecznością zmiany czy uchylenia zaskarżonego wyroku. Podniesione przez stronę apelującą zarzuty w żaden sposób nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Dokonana przez ów sąd wykładnia przytoczonych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu rozpatrującego apelację. Celem wyjaśnienia spornej kwestii, Sąd I instancji przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe. Dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w oparciu o które wysnuł trafne wnioski. Wbrew twierdzeniom apelacji postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w prawidłowym zakresie.

W myśl art. 233 § 1 kpc, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie, ustalone w toku postępowania, fakty powinny być brane po uwagę, przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu, powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się, w tym przypadku, tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

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

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, ocena, zgromadzonego w postępowaniu, materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Zastosowane kryteria oceny, również, nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. W szczególności dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego odpowiada zasadom określonym w art. 327¹ pkt 1 kpc, bowiem, przy każdej ustalonej okoliczności, faktycznej są przytoczone dowody, na których sąd się oparł, wskazano także przyczyny, dla których innym dowodom, odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

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

Odnosząc się bezpośrednio do konkretnych zarzutów skarżącego, należy podnieść, że Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, z jakiego powodu nie uznał za wiarygodne zeznań świadków A. W. , S. K., a także z zeznań J. K., akcentując występujące sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy, na podstawie zebranego prawidłowo, materiału dowodowego, słusznie przyjął, że czynności wykonywane przez powoda , za które ten dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, były świadczone w ramach stosunku pracy z pozwaną, a zawarcie umowy o świadczenie usług pomiędzy powodem a (...) sp. z o.o., było świadomym działaniem pozwanej, w celu obejścia przepisów prawa do wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych. Słusznie podkreślił, że, w czasie rozliczanej umową zlecenia, powód świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę, organizacja czasu pracy nie różniła się od pracy w podstawowym wymiarze godzin w związku z pracą podporządkowaną co do miejsca, czasu i osoby przełożonej, za wynagrodzeniem, przy wykorzystaniu składników majątkowych pracodawcy. Prawidłowo także ocenił Sąd Rejonowy, iż podpisanie umowy cywilnoprawnej miało na celu zapewnienie zaspokojenia pracodawcy w zakresie świadczonych usług, bez konieczności zwiększenia zatrudnienia, a kosztem godzin nadliczbowych, jednocześnie ograniczając wydatki na oskładkowane wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że zawarcie umowy zlecenia było z góry narzucone i było to warunkiem zatrudnienia, grafik był ustalany łącznie dla czynności, wykonywanych w ramach umowy o pracę i dla czynności, wykonywanych umów cywilnoprawnych, w ramach przepracowanych godzin, nie rozróżniano godzin przepracowanych na rzecz obu podmiotów.

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

Trzeba przypomnieć, że mocą przepisu art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² k.p.).

W przypadku umów, innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego, łączącego strony, decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej, o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18).

Praca powinna być świadczona przez pracownika, w miejscu i czasie, wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej, w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

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

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej, nie może być co do zasady podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pracodawca może ponosić w razie ustalenia, że łącząca strony mowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

W rozpoznawanej sprawie, powód wykazał, jak słusznie przyjął Sąd I Instancji, że w ramach czynności, wykonywanych w oparciu o umowę cywilną, formalnie zawartą, z innym podmiotem, kooperacyjnie powiązany z pozwanym, faktycznie wykonywał pracę, na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazać należy na uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) zawierające pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania w sytuacji, gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki 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. (...)

Jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, na gruncie niniejszej sprawy, powód wykazał, że we wszystkich godzinach, za które dochodził dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych pozostawał w dyspozycji pozwanego. Powód wykonywał te same rodzajowo czynności, do których używał tych samych środków przekazanych przez pozwanego, 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. 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.

W tej sytuacji trudno nie zgodzić się z Sądem Rejonowym, że powód nie był w stanie - co zostało potwierdzone zeznaniami jego współpracowników - rozróżnić momentu, w którym kończył wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynał w ramach umowy zlecenia. Czynności wykonywane na podstawie każdej z umów nie różniły się od siebie. Nie zmieniały się osoby przełożonych. Powyższe jednoznacznie przemawia za przyjęciem, iż jedynym celem zawarcia umowy zlecenia 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 tym idzie powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, o czym słusznie orzekł Sąd Rejonowy.

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

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

Analiza materiału dowodowego, zgromadzonego w sprawie, wskazywała na fakt, że oprócz wynagrodzenia wynikającego z zapisów umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym pracodawcą, powód otrzymywał, również, wynagrodzenie z umowy cywilno – prawnej. Wskazywało to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili wolę takiego sposobu określenia wynagrodzenia za pracę. Kodeks pracy nie zastrzega dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności. Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia zostały zawarte celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art. 18 k.p.). Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów, stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Mimo, że umowa zlecenia była zawarta z podmiotem, nie będącym formalnie pracodawcą powoda, to jednak posiadającym dość znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcą powoda. Obie spółki ściśle współpracują ze sobą, wręcz trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej. Tam, gdzie relacja ta jest taka, jak w zatrudnieniu pracowniczym, czyli pod kierownictwem zatrudniającego i według jego reżimu, tam, w przypadku sporu, decyduje sąd. Wola stron nie przeważa, gdyż umowa nie może być niezgodna z prawem (art. 58 § 1 k.c.). Zasada swobody umów nie jest więc nieograniczona. Pod ochroną prawa jest zatrudnienie pracownicze, czas pracy i prawo do wynagrodzenia za pracę. Nie mają znaczenia umowy cywilnoprawne, które zawarto a nie były wykonywane (pozostawały "w uśpieniu") / por. wyrok SN z dnia 20 listopada 2013 r, II PK 55/13/.

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

Koncepcja wykonywania zlecenia na ochronę mienia z dwoma innymi przedsiębiorcami, w ramach umów o współpracy, nie może pomijać podstawowych reguł prawa pracy, czyli, że w tym samym czasie pracownik nie może pracować u dwóch (wielu) pracodawców (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, stwierdził, że w sytuacji, w której dana osoba jest jednocześnie związana umową o pracę z jedną ze spółek kapitałowych wchodzących w skład grupy spółek i umową zlecenia z inną spółką z tej grupy a na podstawie tych umów wykonuje jednakowy rodzaj czynności, wynikający z umowy o pracę z formalnym tylko rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usługi, to tak zawarta umowa zlecenia stanowi o obejściu przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych a praca wykonywana na jej podstawie jest pracą w ramach stosunku pracy ze spółką będącą pracodawcą. /por. w tym zakresie wyrok SN wraz z uzasadnieniem – z dnia 8 grudnia 2015 r, II PK 297/14, LEX nr 2002035/.

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

Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawcę” były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkował tym, że za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych 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. Powód domagał się, w niniejszym procesie, wyłącznie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec powyższego Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, poparte orzecznictwem Sądu Najwyższego, że brak jest podstaw do zaliczenia na poczet przysługującego wynagrodzenia (w tym przypadku dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) wypłaconych kwot w ramach umowy zlecenia, bowiem niedopuszczalne jest spełnienie świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inny podmiot niż pracodawca.

Szczególność właściwość stosunku prawnego, łączącego pracownika z pracodawcą, zakłada osobiste spełnianie świadczenia przez pracownika (w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju - art. 22 § 1 k.p.) oraz stanowiące jego odzwierciedlenie osobiste spełnianie przez pracodawcę z kolei jego świadczenia (w postaci wypłacania wynagrodzenia - k.p.). Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę wyklucza możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inną osobę niż pracodawca. Pracodawca ma nie tylko obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Spoczywa na nim także - jako na płatniku - obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87 § 1 k.p.).

Osobisty charakter stosunku pracy oraz reguły ochronne dotyczące wynagrodzenia wyłączają zastosowanie przez art. 300 k.p. rozwiązania przewidzianego zarówno w art. 356 § 1 k.c., jak i w art. 356 § 2 k.c. Oznacza to, że spełnienie świadczenia przez zleceniodawcę nie zaspokaja roszczeń pracownika z racji pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik ma prawo dochodzić pełnej należności od pracodawcy, choć powinien liczyć się z roszczeniem regresowym zleceniodawcy (którego podstawą prawną będzie bezpodstawne wzbogacenie)./tak SN w wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r. III PK 74/17/

Słusznie także podniósł Sąd Rejonowy, iż podnoszony przez stronę pozwaną wywód orzeczenia SN z dnia 12.04.2018 r (II PK 32/17) dotyczył odmiennego stanu faktycznego, niż w niniejszym postępowaniu.

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

O kosztach zastępstwa procesowego powoda w postępowaniu przed sądem II Instancji, Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 2 pkt. 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie. /Dz.U.2015.1800/

S.B.

Zofia Falkowska B. A. P.