

Sygn. VPa 25/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2018 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Ostrowicz-Siwiek

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda K. W. i pozwanego (...) Spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 27 grudnia 2017r.

sygn. IV P 165/15

I. z obu apelacji zmienia zaskarżony wyrok :

w punktach I i III w ten sposób, że w miejsce kwoty 13.333,66 (trzynaście tysięcy trzysta trzydzieści trzy 66/100) złotych zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda K. W. kwotę 16.300,86 (szesnaście tysięcy trzysta złotych 86/100) złotych ;

II. z apelacji powoda zmienia zaskarżony wyrok w punkcie V w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda K. W. kwotę 1.080 (jeden tysiąc osiemdziesiąt) złotych w miejsce kwoty 720 (siedemset dwadzieścia) złotych , oraz oddala apelację w pozostałej części;

III. oddala apelację pozwanego w pozostałej części ;

IV. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda K. W. kwotę 1.687 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Mariola Mastalerz SSO Beata Łapińska SSO Urszula Sipińska-Sęk

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10.09.2015r., skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., powód K. W. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 18.986,15 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od sierpnia 2012r. do kwietnia 2014 r. wraz ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego żądania pełnomocnik powoda wskazał, iż powód K. W. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę od dnia 01 lipca 2011 roku do dnia 19 kwietnia 2014 roku, a pracę wykonywał w supermarkecie (...) w O. i dodatkowo w R., w razie zaistnienia takiej konieczności.

Powoda jako pracownika ochrony obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 8 godzin i tygodniową wynoszącą 40 godzin. W tym okresie zatrudnienia, powód obok stosunku pracy, świadczył pracę także za podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem, gdyż miał również zawartą w dniu 28.06.2011r. umowę zlecenia Grupą (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

Pełnomocnik powoda wskazał również, iż powód na umowę o pracę

pracował po 8 godzin, zaś za pozostały czas pracy otrzymywał wynagrodzenie w tytule umowy zlecenia, gdzie za godzinę pracy otrzymywała 7 zł. W ocenie strony powodowej, przez cały okres zatrudnienia powód pracował dla pozwanej spółki, a zawarcie umowy zlecenia miało jedynie na celu obejście przepisów o czasie pracy, wynagrodzeniu i ubezpieczeniach społecznych.

Nadto, pełnomocnik powoda podniósł i to, że zawarcie umowy zlecenia w dniu 28.06.2011r. pomiędzy powodem a Grupą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., z tytułu której powód otrzymał miesięczne wynagrodzenie pozostaje bez wpływu na charakter świadczonej pracy, gdyż pozostaje to bowiem jako praca świadczona w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na pozew pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych

Nadto, pełnomocnik pozwanego wskazał, iż strona pozwana zaprzecza, aby praca wykonywana przez powoda w obiekcie R. w O., była świadczona w ramach łączącej strony umowy o pracę, gdyż pozwany nie był i nie jest stroną umowy o świadczenie usług na rzecz (...) Sp. z o.o.

W piśmie procesowym z dnia 02 sierpnia 2017 roku pełnomocnik powoda cofnął powództwo co do kwoty 2.288,75 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, wnosząc ostatecznie o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 16.697,40 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty wskazując, iż na kwotę dochodzoną pozwem składają się następujące należności:

1/. kwota 1082,04 zł tytułem należności głównej za miesiąc sierpień 2012 roku oraz kwota 382,54 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 września 2012 roku do dnia 9 września 2015 roku, co łącznie stanowi: 1464,58 zł:

2/. kwota 633,15 zł tytułem należności głównej za miesiąc wrzesień 2012 roku oraz kwota 217,08 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 października 2012 roku do dnia 9 września 2015 roku, co łącznie stanowi: 850,23 zł:

3/. kwota 183,38 zł tytułem należności głównej za miesiąc październik 2012 roku oraz kwota 60,78 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 12 listopada 2012 roku do dnia 9 września 2015 roku, co łącznie stanowi: 244,16 zł:

4/. kwota 602,78 zł tytułem należności głównej za miesiąc listopad 2012 roku oraz kwota 193,57 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 grudnia 2012 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 796,35 zł;

51. kwota 592,20 zł tytułem należności głównej za miesiąc grudzień 2012 roku oraz kwota 183,63 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 stycznia 2013 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, co łącznie stanowi: 775,83 zł;

6/. kwota 1063,53 zł tytułem należności głównej za miesiąc styczeń 2013 roku oraz 318,04 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od 11 lutego 2013 roku do dnia 09 września 2015 roku, co łącznie stanowi: 1381,57 zł.

Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego S. Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda K. W. kwotę 13.333,66 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 września 2015r. do dnia 31.12.2016r. oraz odsetkami za opóźnienie od dnia 01.01.2016r. do dnia zapłaty, umorzył postępowanie co do kwoty 2.288,75 zł. oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie jako niezasadne (pkt: I,II,III wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód K. W. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy nieprzerwanie :

- początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01 lipca 2011 roku na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2011 roku;

- następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2011 roku na czas określony do dnia 31 sierpnia 2013r. oraz umowy z dnia 30.08.2013r. na dalszy okres od dnia 09.09.2013r. do dnia 31.09.2018 roku.

Stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 19 kwietnia 2014r. tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Warunki płacy i pracy we wszystkich tych umowach były takie same.

Powód K. W. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem, obejmującym płacę zasadniczą w wysokości minimalnego wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 roku (Dz. U. nr 200, poz. 1679) brutto miesięcznie oraz inne składniki według regulaminu wynagradzania.

Powoda K. W. obowiązywał dobowy 8 godzinny czas pracy i tygodniowy 40 godzinny czas pracy, przeciętnie w miesięcznym okresie rozliczeniowym, przy czym czas pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę, a pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia do 24 godzin na dobę i skrócony w innych dniach lub zastąpiony dniami wolnymi.

W dniu 28 czerwca 2011 roku powód K. W. zawarł umowę zlecenia z Grupą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na czas nieoznaczony. W wyniku tej umowy powód był jednoosobowym zespołem i zobowiązał się wykonywać czynności (pilnować-chronić), których uwieńczeniem będzie zrealizowanie zadania polegającego na osiągnięciu i utrzymaniu takiego stanu bezpieczeństwa obiektu, którego rezultatem będzie upilnowanie - ustrzeżenie przed szkodą na osobach i mieniu znajdujących się na obiekcie.

W oparciu o powyższą umowę, powód K. W. miał otrzymywać wynagrodzenie, płatne w terminie do dnia 21 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni w wysokości ustalonej indywidualnie plus premia uznaniowa do 100% wynagrodzenia.

Powód K. W. w okresie całego swojego zatrudnienia w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., świadczył obowiązki pracownika ochrony na obiekcie sklepu (...) w O., gdzie pracował po 8 godzin, ale bywało że i po 16 godzin tj. od godziny 6 rano do godzinny 22.

Grafik pracy powoda ustalał jego przełożony A. C..

Powód K. W. nosił umundurowanie oraz identyfikator pozwanej spółki (...).

Na polecenie swojego przełożonego A. C., powód K. W. dodatkowo zastępował innego pracownika na obiekcie R. w O., w czasie jego nieobecności, gdzie pracował po 11 godzin.

Listę obecności powód K. W. podpisywał w obecności kierownika sklepu w momencie otwierania oraz zamykania sklepu. Powód podpisywał również książkę służb.

Powód K. W. pracując w sklepie (...) w O. przez cały czas nosił to samo umundurowanie i wykonywał te same czynności. Powód nigdy nie rozgraniczał swoich obowiązków, czy rodzaju pracy na tą wykonywaną na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Nie wiedział, kiedy i w jakie dni pracuje na podstawie umowy o pracę, a kiedy na podstawie umowy zlecenia. Miał jednego przełożonego A. C., zarówno zracji umowy o pracę jak i umowy zlecenia. To on kontrolował jego pracę oraz zbierał grafiki służb.

Z racji obu umów tj. umowy o pracę i umowy zlecenia powód K. W. otrzymywał wynagrodzenie za pracę w formie dwóch przelewów tj. od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. oraz Grupy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Zawsze również otrzymywał dwa PIT-y - jeden od pracodawcy, a drugi od firmy, z którą miał podpisaną umowę zlecenia.

Wynagrodzenia powoda K. W. za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2012 roku do kwietnia 2014 roku wynosiło łącznie 13.333,66 złotych i obejmuje ono : za okres sierpień-grudzień 2012 roku - kwotę 3.093,55 zł ; za okres styczeń-grudzień 2013 roku - kwotę 8.645,11 zł;

za okres styczeń- kwiecień 2014 roku - kwotę 13.333,66 złotych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach spraw, w tym częściowo również aktach osobowych powoda a także na podstawie zeznań powoda K. W. oraz świadków B. D., W. I., R. K. i P. S. w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd podniósł przy tym, iż w sprawie w zakresie wykonywanych czynności przez powoda oraz jego organizacji pracy, w zeznaniach powoda i zeznaniach świadków nie było rozbieżności i w tym zakresie w ocenie Sądu są one wiarygodne, spójne i logiczne. Zeznania powoda są daniem Sądu są wiarygodne, bowiem są logiczne, konsekwentne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym .

W ocenie Sądu ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwanego jest nierzetelna. W ocenie Sądu dokument ten nie może być podstawą określenia czasu pracy powoda, bowiem nie odzwierciedla rzeczywistego czasu wykonywania obowiązków przez K. W.. Ewidencja ta była tworzona po zakończeniu miesiąca (co podnosiła w swojej opinii biegła z zakresu księgowości), a wskazany w niej czas pracy był dopasowywany do normy czasu pracy w danym miesiącu.

Sąd podzielił wnioski wpływające z opinii głównej jak i uzupełniającej pisemnej opinii biegłej z zakresu księgowości.

W ocenie Sądu, sporządzona w sprawie opinia, po jej uzupełnieniu pod kątem zarzutów podnoszonych przez stronę pozwaną, jest jasna i logiczna, a ponadto została sporządzona w sposób wyczerpujący oraz uwzględniający obowiązujące w tej mierze przepisy prawa, ponadto zgodnie z posiadaną przez biegłego wiedzą specjalistyczną i jako taka zasługiwała na uwzględnienie.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę, iż w przedmiotowej sprawie, zaistniały pomiędzy stronami spór dotyczył rzeczywistego charakteru umowy zlecenia w oparciu, o którą powód K. W. wykonywał pracę, co w konsekwencji miało podstawowe znaczenie dla ustalenia zasadności dochodzonego roszczenia.

W celu zweryfikowania powyższych kwestii, sąd w pierwszej kolejności dokonał oceny rzeczywistego charakteru umowy, łączącej powoda ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., na podstawie której powód K. W. świadczył pracę.

W ocenie Sądu, z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, iż zawarcie przez powoda z firmą Grupa (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez powoda czynności polegających na ochranianiu stanowiło obejście przepisów kodeksu pracy o czasie pracy.

Zdaniem Sądu umowa zlecenia zawarta z tymże podmiotem- tj. Grupą (...) sp. z o.o. została zawarta wyłącznie w celu wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia z dwóch różnych umów, co zmierzało do przyznania pozwanemu wymiernych korzyści w postaci oszczędności finansowych.

Jednocześnie Sąd podniósł, iż kwestia zawierania dodatkowych umów zlecenia, których drugą stroną - oprócz pracownika - są jednostki ze sobą powiązane - wielokrotnie była przedmiotem rozważań orzecznictwa (vide: wyroki Sądu Najwyższego z 05.11.2013r., II PK 50/13, OSNP 2014/9/129, LEX Nr 140889, wyrok SN z dn. 01.04.2014r.f I PK 241/13, LEX nr 1455193).

Mając na uwadze okoliczności sprawy, w ocenie Sądu umowa zlecenia jaka została zawarta pomiędzy powodem a Grupą (...) sp. z o.o. nie zrodziła trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej podpisania, bowiem nie była realizowana, a więc nie były wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) była realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku nie było potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Pracę swoją powód de facto wykonywał stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą - spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., który to podmiot oceniał jego pracę jak i też stale pełnił funkcje kierownicze i nadzorcze wobec powoda.

Przedmiotowa umowa zlecenia łącząca powoda z grupą (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. została przez Sąd oceniona, jako stosunek pracy, skoro powód stale wykonywał tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy.

Dokonując takiej oceny zawartej pomiędzy powodem a Grupą S. (...) umowy zlecenia, Sąd kierował się poglądami wyrażonymi przez Sąd Najwyższy w orzeczeniach z dnia 1 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 241/13 (opubl. Lex 1455193) oraz z dnia 5 listopada 2013 roku, sygn. akt II PK 50/13 (opubl. Lex nr1408889).

Dalej Sąd wywiódł, iż skoro wszystkie czynności kierownicze oraz zależność, co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto nastąpiły w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikiem, to taka więź musi być oceniona jako stosunek pracy a nie zlecenia. Stwierdzenie zaś braku skutków z umowy zlecenia zawartej pomiędzy powodem a Grupą (...) sp. z o.o. może odbyć się również w sprawie prowadzonej przeciwko tylko pracodawcy, czyli w sprawie przeciwko pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w K.. Sąd powołał się przy tym na pogląd, jaki wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 lutego 2015 roku, sygn. akt I PK 170/14, opubl. Lex nr 1806475.

W świetle powyższych rozważań w ocenie Sądu, obowiązki rzekomo wykonywane na rzecz dwóch podmiotów przez powoda K. W., były obowiązkami realizowanymi w ramach jednego stosunku pracy, z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Praca ta była bowiem świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., co już wykazywano, pod jednym kierownictwem i tożsamymi obowiązkami. Dlatego też, w ocenie Sądu, należało potraktować pozwanego jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności w toku sprawowania ochrony, uznać jego odpowiedzialność za prawidłowe wynagrodzenie za cały zaplanowany przez pozwanego czas pracy w zakresie tych czynności ochroniarskich.

W dalszej kolejności Sąd wskazał, iż zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym

zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§1² k.p.). Przepis §1¹ art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1.

Sąd podkreślił, iż w zakresie obowiązków powoda K. W. w trakcie pracy na rzecz obu podmiotów było wykonywanie tożsamyh zadań z zakresu ochrony. Bezsprzecznie materiał dowodowy potwierdził, iż nie było jakiegokolwiek możliwości rozróżnienia przez powoda pracy świadczonej na rzecz jednego, od pracy świadczonej na rzecz drugiego podmiotu. Co istotne również z punktu widzenia pozwanego takowe rozróżnienie nigdy nie następowało. Wyrazem czego było jedno miejsce pracy powoda, przełożeni, jedno umundurowanie i tożsame czynności faktyczne.

W dalszej części Sąd wskazał, iż wystarczającego argumentu dla potwierdzenia odrębności obu umów nie może stanowić fakt odrębnych rozliczeń finansowych wynikających z obu umów, albowiem powyższe nie stanowi samo w sobie elementu różnicującego umowy. Powyższe stanowi jedynie zabieg finansowy ze strony pozwanego zmierzający do ograniczenia kosztów zatrudnienia pracowników. Poza powyższą okolicznością nie występują w sprawie żadne inne okoliczności przemawiające za odrębnością obu umów.

Zdaniem Sądu zawarcie przez powoda umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez niego czynności polegających na wykonywaniu tożsamyh czynności co w ramach umowy o pracę z pozwanym stanowiło obejście przepisów z zakresu prawa pracy i zmierzało do zwolnienia pozwanego z odpowiedzialności

W ocenie Sądu umowę zlecenia należało uznać za umowę uzupełniającą w stosunku do zawartej przez strony umowy o pracę. Dokonując bowiem analizy przedmiotu każdej z umów Sąd doszedł do wniosku, że był on tożsamy zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i umowę zlecenia. Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości Sądu okoliczność wykonywania przez powoda pracy tej samej, na tym samym stanowisku, przy użyciu tożsamyh narzędzi niezbędnych do jej wykonywania stanowiących własność pozwanego, jak również niedokonywanie rozróżnienia w zakresie wykonywania jej na rzecz pozwanego, jak również na rzecz odrębnego podmiotu. Zauważyć należy, że przez cały czas, w jakim powód świadczył pracę dokonywał on wciąż tych samych czynności, na przypisanym mu obiekcie. Ponadto nie było żadnego czasowego rozgraniczenia pomiędzy pracą wykonywaną na rzecz pozwanego oraz na rzecz Grupa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Sąd podniósł, iż wszystkie przywołane wyżej okoliczności jednoznacznie przemawiają zatem za twierdzeniem, że powód świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanego i to na podstawie zawartej z nim umowy o pracę. Praca świadczona w oparciu o umowę cywilnoprawną przypadła poza okres ponad obowiązującą normę czasu pracy, co oznacza w konsekwencji, że praca ta była wykonywana przez powoda w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego, co bezsprzecznie wynika z poczynionych ustaleń, powód nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia.

Po raz kolejny Sąd podkreślił, iż zawarcie z powodem dodatkowej umowy w postaci umowy zlecenia spowodowane było wyłącznie chęcią generowania przez pozwanego oszczędności, co miało następować wskutek wypłacania powodowi dwóch niezależnych wynagrodzeń w oparciu o dwie, odrębne podstawy.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu, na pozwanym pracodawcy ciążył obowiązek zapłaty powodowi wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny w okresie objętym żądaniem.

Sąd wskazał, iż Zgodnie z art.128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art.129§1 k.p.).

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

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

W myśl art. 151 §1 k.p praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art. 151 ¹§1 i 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za

każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w określonej w § 1. Obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających

z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Odnosnie roszczenia o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd wskazał, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko, iż: „W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.¹) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do

wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych. nadliczbowych.”

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu, powód K. W. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wykazał fakt oraz ilość godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej spółki, która nie uwolniła się od odpowiedzialności

W zakresie ustalenia wysokości należnego powodowi K. ; W. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd miał na uwadze i wyliczenie powyższych należności zawarte w treści opinii biegłej sądowej D. W., która obliczyła czas pracy powoda w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w tych godzinach przy przyjęciu stawki z umowy o pracę w okresie rozliczeniowym obowiązującym u pozwanej oraz w oparciu o zestawienie grafików.

Pełnomocnik pozwanego zakwestionował powyższą opinię, jednak ostatecznie po jej pisemnym uzupełnieniu pełnomocnik pozwanego dalej już jej nie kwestionował oraz nie podnosił żadnych zarzutów.

Odnosząc się do żądania strony pozwanej, zaliczenie na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia, jakie powód otrzymał z umowy zlecenia, Sąd stanął na stanowisku, że brak jest podstaw do ewentualnego zaliczenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Już bowiem z wyroku z dnia 13 marca 2012 roku (II PK 170/11, opubl. L.) Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca jest tylko jeden, a wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem niepodzielnym i nie może być wypłacone przez inny podmiot, tym bardziej, iż było wypłacone w ramach zupełnie innej causy świadczenia. To są już wewnętrzne rozliczenia między spółkami zależnymi, w ramach wzajemnych umów, czy też wielostronnych umów z klientami, działały one bowiem w celu uzyskania wspólnego interesu biznesowego. W tym zakresie niemożliwym byłoby ewentualne potrącenie otrzymanego przez powoda wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 kp. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 kc. gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników.

W dalszej części tego uzasadnienia Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest dopuszczalne aby pracownik miał dwóch pracodawców oraz że pracodawcą mogą być jednocześnie dwa podmioty, bowiem pracodawca jest zawsze jeden. Przepisy prawa zobowiązań o wielości podmiotów po jednej stronie zobowiązania (wielości dłużników) nie przenoszą się wprost do stosunku pracy, który uregulowany jest samodzielnie (art. 300 kp). Zgodnie z art. 3 kp pracodawca w stosunku pracy jest jeden. Konsekwentnie jeden jest regulamin pracy, regulamin wynagrodzenia, jedno kierownictwo pracodawcy, ryzyko osobowe etc. Te elementy pracowniczego zatrudnienia nie są dzielone na inne podmioty po stronie pracodawcy. Innymi słowy rozkład czasu pracy jest jeden, niezależnie czy po stronie pracodawcy występują wspólnicy czy spadkobiercy lub inne podmioty (współwłaściciele, małżonkowie).

Sąd Rejonowy przywołał także stanowisko jakie w tej kwestii zajął SN w wyroku z dnia 13 marca 2014 roku w sprawie I PK 157/13 (Lex nr 1496276), w którym rozważano kwestię ewentualnego zaliczenia wypłaconego wynagrodzenia przez innych podmiot na rzecz wynagrodzenia należnego od pracodawcy na gruncie art. 356 k.c. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższym po szczegółowej analizie obowiązujących przepisów wskazał, że szczególna 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 - art. 22 § 1 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 kp). 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 kp). Może zlecić spełnianie tego świadczenia tylko w swoim imieniu i ze skutkiem dla siebie (na zasadzie udzielenia pełnomocnictwa). W dalszej części tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość spełnienia świadczenia przez osobę trzecią nie ma jednak zastosowania do wynagrodzenia za pracę. Możliwość stosowania art. 518 k.c. do wierzytelności pracownika z tytułu wynagrodzenia za pracę jest kontrowersyjna ze względu na zakaz dokonywania w stosunku do wynagrodzenia potrąceń (odliczeń) innych niż wynikające z art. 87 kp. Spełnienie świadczenia przez osobę trzecią może rodzić poważne komplikacje we wzajemnych relacjach trzech podmiotów: wierzyciela (pracownika), dłużnika (pracodawcy) i osoby trzeciej. W połączeniu z zakazem zrzekania się wynagrodzenia za pracę (art. 84 kp), ograniczeniem możliwości dokonywania potrąceń z wynagrodzenia (art. 87 i nast. kp) i obowiązkami pracodawcy dotyczącymi wypłacania wynagrodzenia za pracę (art. 85 i 86 kp) należy przyjąć, że art. 356 § 2 kc nie może mieć zastosowania do wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe orzeczenia Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy nie uznał za zasadne, aby od wycieńnień biegłej dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych odjąć wynagrodzenie wypłacone powodowi K. W. przez podmiot trzeci tj. Grupę (...) sp. z o.o. w W.. Sąd, co prawda dopuścił w tym zakresie dowód z opinii biegłej, ale ostatecznie w orzeczeniu kończącym, opinia w tym zakresie nie stanowiła podstawy rozstrzygnięcia.

Z powyższych względów, Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku zasadzając od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda K. W. kwotę 13.333,66 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 września 2015r. do dnia 31.12.2016r. oraz odsetkami za opóźnienie od dnia 01.01.2016r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie jako niezasadne.

O należnych odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od dnia doręczenia odpisu pozwu powództwa tj. od dnia 15 września 2015 roku. Sąd zasądził od dnia 15.09.2015r. do 31 grudnia 2015 r. odsetki ustawowe od zasądzonej kwoty w wysokości określonej na podstawie poprzedniego brzmienia Kodeksu cywilnego z uwagi na treść art. 56 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw stanowiącego, że do odsetek należnych za okres kończący się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Ponieważ, w piśmie procesowym z dnia 02.08.2017r., pełnomocnik powoda cofnął powództwo, co do kwoty 2.288,75 złotych wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, przeto z powyższych względów, Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie II wyroku.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu IV wyroku stanowił przepis art. 477² § 1 k.p.c. zgodnie, z którym sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia Sądu o kosztach, o których mowa w punkcie V wyroku stanowił natomiast przepis art. 100 k.p.c., który przewiduje zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów.

Z porównania łącznej kwoty dochodzonej przez powoda K. W. w niniejszej sprawie z kwotą zasądzoną Sąd przyjął, iż powód wygrał sprawę w 70%. Łącznie koszty postępowania w sprawie wyniosły 3.600,00 zł, a złożyły się na nie: po stronie powoda wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 1.800,00 zł ustalone na podstawie § 11 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz. 1349 z późn. zmianami), po stronie pozwanego- wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 1.800,00 zł ustalone na podstawie § 11 ust.1 pkt 2 w/w Rozporządzenia

Sąd przyjął, iż ponieważ powód K. W. poniósł koszty w wysokości 1.800,00 zł, a powinien je ponieść w kwocie 1.080,00 zł (30% x 3.600,00 zł), to zgodnie z treścią art. 100 k.p.c. pozwany powinien mu zwrócić kwotę 720.00 złotych tytułem zwrotu poniesionych kosztów procesu (1.800,00 zł - 1.080,00 złotych). Mając na uwadze zasadę

stosunkowego rozliczenia kosztów oraz przepis art. ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 623) Sąd orzekł jak w punkcie VI wyroku, nakazując pobrać na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. od pozwanego kwotę

664.00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa oraz kwotę 763.00 zł tytułem wydatków od uwzględnionej części powództwa.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu VIII wyroku stanowił przepis art. 80 ustęp 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 623).

Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony procesu.

Pełnomocnik powoda zaskarżył wyrok częściowo, tj. w części oddalającej powództwa w zakresie kwoty 3363, 74 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty od tej kwoty oraz rozstrzygającej o kosztach procesu, zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego tj. 481 k.c. w zw. 300 k.p. i art. 85 k.p. w zakresie odsetek skapitalizowanych wyliczonych od każdego z dochodzonych roszczeń tj. od dnia 11 każdego następnego miesiąca po okresie rozliczeniowym, poprzez niezastosowanie w stanie faktycznym w sprawie , co doprowadziło do oddalenia powództwa w zakresie kwoty 3363, 74zł. oraz wniósł o:

- o zmianę zaskarżonego wyroku częściowo , to jest przez zasądzenie od pozwanego Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda K. W. dalszej kwoty 16 697,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz

- o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok częściowo, tj. w zakresie zasądzającym od pozwanego na rzecz powoda K. W. kwotę 13 333,66 zł. wraz z ustawowymi odsetkami oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Pełnomocnik pozwanego Sądowi I instancji zarzucał:

I. naruszenie prawa procesowego w stopniu mającym wpływ na treść orzeczenia, to jest:

1. art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, to jest:

- zeznań powoda polegającą na przyjęciu, iż nie miał on jakiegokolwiek możliwości rozróżnienia pracy świadczonej na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy) od pracy świadczonej na rzecz drugiego podmiotu (zleceniodawcy), podczas gdy zebrany materiał dowodowy wskazuje, iż powód wiedział kiedy pracował w ramach etatu, a kiedy na podstawie umowy zlecenia,

- powód świadczył na przeciw pozwanego pracodawcy pracę w godzinach nadliczbowych w ilości wskazanej w pozwie, w sytuacji gdy liczba tych godzin nie została potwierdzona żadnymi dowodami,

2. art. 328 § 2 k.p.c. przez:

- brak wskazania w uzasadnieniu wyroku motywów jakimi kierował się Sąd Rejonowy ustalając, że prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy powoda była prowadzona nierzetelnie,
- brak wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w zakresie w jakim Sąd Rejonowy uznał, że powód wykazał ilość godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanego pracodawcy

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego sprawie materiału dowodowego polegającą na uznaniu, że:

- praca wykonywana przez powoda na obiekcie (...) w O. była świadczona

na rzecz pozwanego pracodawcy a nie spółki Grupa (...) sp. z o.o., pomimo że pozwanej spółki nie łączył z tym kontrahentem żaden stosunek prawny o charakterze obligacyjnym ^ ~"

- nie było żadnego czasowego rozgraniczenia pomiędzy pracą wykonywaną przez powoda na rzecz pozwanego pracodawcy oraz na rzecz spółki Grupa (...) sp. z o.o., pomimo że powód wykonywał pracę w sklepie (...) w O. wyłącznie w zastępstwie i na prośbę swojego kolegi R. K.,
- powód stale wykonywał tę samą pracę zlecaną przez ten sam podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie tę pracę nadzorującej, pomimo że zakres obowiązków powoda w trakcie pracy w sklepie (...) był inny niż w supermarkecie (...), inne były czas i miejsce wykonywania pracy oraz kierownictwo,
- powód na polecenie swojego przełożonego A. C. zastępował R. K. w pracy na obiekcie (...) w O., pomimo że w rzeczywistości powód wykonywał tę pracę dobrowolnie na prośbę R. K., oraz

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- art. 22 § 1¹ k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że umowa zlecenia zawarta przez powoda ze spółką Grupa (...) była umową uzupełniającą w stosunku do umowy o pracę, oraz że praca w sklepie (...) w O. była w rzeczywistości pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy z pozwanym.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, na podstawie 386 § 1 k.p.c. pełnomocnik powoda wniósł o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa co do kwoty

13 333, 66 zł wraz z ustawowymi odsetkami zasądzonymi od tej kwoty,

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Na wstępie Sąd Okręgowy wskazuje, iż podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, przyjmując je za własne . Pomimo uznania poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń za prawidłowe, mające potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, Sąd Okręgowy w toku kontroli instancyjnej stwierdził jednakże , iż

zakres w jakim żądanie powoda zostało uwzględnione nie znajduje w pełni prawnego uzasadnienia. Stąd też apelacje złożone przez strony skutkować musiały zmianą zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do apelacji powoda, należy uznać za zasadny podniesiony w niej zarzut naruszenia 481 k.c. w zw. 300 k.p. i art. 85 k.p. poprzez nie uwzględnienie roszczenia powoda co do skapitalizowanych odsetek. Nie ulega wątpliwości, iż powód w pozwie wniósł o zapłatę odsetek ustawowych z tytułu nieterminowej zapłaty należności z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dokonał ich kapitalizacji, precyzując dochodzone odsetki od należności głównych za poszczególne miesiące od dnia wymagalności każdej z kwot tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca po okresie rozliczeniowym.

W piśmie z dnia 2 sierpnia 2017 roku powód sprecyzował powództwo wskazując, iż wnosi o zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwoty 16 697, 40 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, na którą składają się następujące należności: 13 333, 66 zł tytułem należności głównej plus 3 363, 74 zł tytułem odsetek ustawowych.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13 333, 66 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 września 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. Sąd nie wskazał wprawdzie w zakresie jakiej kwoty i dlaczego oddalił powództwo w pozostałym zakresie, jednakże analiza pisemnych motywów orzeczenia nie pozostawia wątpliwości, iż powództwo zostało oddalone w zakresie kwoty 3363, 74 złotych.

Zasadność roszczenia powoda w zaskarżonej części nie ulega wątpliwości.

Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Przyjmuje się przy tym, iż żądanie odsetek od świadczeń okresowych skapitalizowanych do określonej daty jest dopuszczalne, gdyż stanowią one tę samą wartość co odsetki od poszczególnych kwot miesięcznych do tej samej daty. (por. wyrok SN z dnia 3.10.1995 r. I PRN 65/95).

Wskazać ponadto należy, iż w przypadku kapitalizacji odsetek, czyli doliczenia ich do sumy dłużnej następuje przekształcenie zaległych odsetek w świadczenie główne i od chwili doliczenia ich do sumy dłużnej nie można mówić o istnieniu odsetek. Z chwilą kapitalizacji zaległe odsetki przestają mieć charakter samodzielnego świadczenia stają się bowiem częścią należności głównej, od której z ograniczeniami wynikającymi z art. 482 k.c. należą się odsetki za opóźnienie za dalsze okresy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2015 roku, V CSK 732/14). Zgodnie z treścią art. 482 § 1 k.c. od zaległych odsetek można żądać odsetek za opóźnienie dopiero od chwili wytoczenia o nie powództwa. Jest to jeden z wyjątków od zakazu anatocyzmu ustanowionego w tym przepisie.

Wskazana wyżej kwota z tytułu skapitalizowanych odsetek podlegać będzie zatem uwzględnieniu przy ostatecznym rozliczeniu należnej powodowi kwoty.

W odniesieniu do apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy stwierdza jej zasadność jedynie w zakresie wskazanego w jej uzasadnieniu zarzutu przedawnienia roszczeń powoda odnośnie kwot żadanego wynagrodzenia za poszczególne miesiące spornego okresu, w zakresie w jakim kwoty te przewyższają wynagrodzenie żądane w pozwie. Zgodzić się należy z apelującym, iż pierwotnie, zgodnie z żądaniem pozwu z dnia 10 września 2015 r., powód domagał się od pozwanej spółki zapłaty należności w łącznej wysokości 18 986,15 zł, przy czym kwota ta stanowi sumę należności dochodzonych za poszczególne miesiące spornego okresu. Pismem z dnia 1 sierpnia 2017 r. powód ograniczył powództwo w zakresie sumy żądanych od pozwanego należności, jednakże w przypadku niektórych dochodzonych za poszczególne miesiące kwot częściowych wartość żądań powoda w stosunku do wartości wskazanych w pozwie uległa zwiększeniu.

Z wyliczeń Sądu Okręgowego wynika, iż różnica pomiędzy tymi kwotami wynosi: I tak:

- za miesiąc sierpień 2012 r. kwotę 59,64 zł.
- za miesiąc styczeń 2013 r. kwotę 40,53 zł.
- za miesiąc marzec 2013 r. kwotę 57,12 zł.
- za miesiąc sierpień 2013 r. kwotę 85,68 zł.
- za miesiąc październik 2013 r. kwotę 26,10 zł.
- za miesiąc grudzień 2013 r. kwotę 75,00 zł.
- za miesiąc luty 2014 r. kwotę 52,50 zł.

Co daje łącznie kwotę **396, 57** złotych.

Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie stanowisko wyrażone w apelacji, iż art. 123 § 1 pkt 1 k.c. wiąże przerwę biegu przedawnienia z czynnościami podjętymi przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym. Nie każda jednak czynność przed takim organem dokonana skutkuje przerwaniem biegu przedawnienia. Wniesienie pozwu powoduje przerwanie biegu przedawnienia tylko co do roszczenia bądź jego części objętej pozwem. Jeśli wierzyciel dochodzi jedynie części przysługującego mu roszczenia, to w przypadku pozostałej części tego roszczenia biegnie termin przedawnienia. Jeśli powództwo jest rozszerzane w toku procesu, to wówczas przerwanie przedawnienia co do części roszczenia, która wcześniej nie była objęta pozwem, następuje z momentem skutecznego rozszerzenia powództwa. Przerwanie biegu przedawnienia na podstawie art. 123 § 1 pkt 1 k.c. następuje zatem w granicach żądania pozwu. Jeżeli powód dochodzi pozwem części roszczenia, to wniesienie pozwu nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia, która nie została nim objęta. Przerwanie przedawnienia rozszerzonego roszczenia może nastąpić dopiero z chwilą rozszerzenia powództwa. W myśl przepisu art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

W świetle powyższego, nie ulega wątpliwości, iż roszczenia powoda w zakresie kwot wskazanych w piśmie z dnia 1 sierpnia 2017 r. a nie objętych pozwem uległy przedawnieniu.

Na skutek uwzględnienia apelacji powoda jak też podzielenia zarzutu apelacji pozwanego w powyższym zakresie, w wyniku dokonanych rozliczeń, należność powoda należało podwyższyć najpierw do kwoty 16.697,40 (13. 333,66 + 3.363,74) a następnie pomniejszyć o kwotę 396, 57złotych. W rezultacie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punktach I i III w ten sposób, iż zasadzoną na rzecz powoda kwotę podwyższył do kwoty 16 .300,86 złotych (przy uwzględnieniu sprostowania oczywistej omyłki pisarskiej w wyroku postanowieniem z dnia 9 października 2018 r. k. 295).

W pozostałym zakresie apelacja pozwanego jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.

W szczególności nie sposób podzielić zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz związanego z nim zarzutu sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak też zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.

Należy podkreślić, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jedynie bowiem nieprawidłowość w rozumowaniu może być przeciwstawiona uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd I instancji doniosłości poszczególnych dowodów lub ich odmiennej ocenie (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, z dnia 5 lutego 2013 r., V ACa 717/12, Lex nr 1286529). Skarżący czyniąc zarzut dokonania błędnych ustaleń faktycznych powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd Rejonowy przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (por. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753; wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). W apelacji nie podniesiono żadnych argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów. Skarżący nie wskazał, dlaczego jego zdaniem Sąd popełnił błędy logiczne i jakie kryteria oceny naruszył. Nie skonkretyzował, także zasady lub zasad doświadczenia życiowego z którymi rozumowanie sądu I instancji pozostawałoby w sprzeczności.

Zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. miał w niniejszej sprawie charakter polemiczny - sprowadzał się do zaprezentowania korzystnych dla pozwanego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie przeprowadzonej przez niego oceny materiału dowodowego. Skarżący nie wykazał natomiast, że dokonana przez sąd ocena dowodów jest wadliwa. Podkreślić należy, że jeśli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena ta nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne.

(por. wyrok SA w Poznaniu dnia 04-09-2014, I ACa 562/14). Nadto wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy nie naruszył również art. 227 kpc, albowiem jednoznacznie wskazał w swym uzasadnieniu, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych i z jakich przyczyn, wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, obszernie i logicznie uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. W szczególności Sąd Rejonowy w sposób przekonywujący wyjaśnił przyczyny dla których przyjął, iż praca wykonywana przez powoda na obiekcie (...) w O. była świadczona na rzecz pozwanego pracodawcy a nie spółki Grupa (...) sp. z o.o., pomimo, powód z w/w spółką miał formalnie zawartą umowę zlecenia, oraz że w przypadku powoda nie było żadnego czasowego rozgraniczenia pomiędzy pracą wykonywaną przez powoda na rzecz pozwanego pracodawcy oraz na rzecz spółki Grupa (...) sp. z o.o.,

W ocenie Sądu Okręgowego dokonując ustaleń w powyższym zakresie, w tym między innymi w oparciu o zeznania świadków : B. D., W. I., R. K. i P. S. , zeznania powoda K. W. , złożonych przez niego grafików jak też w oparciu o opinie biegłej , Sąd I instancji przy ocenie tych dowodów nie dopuścił się naruszania zasad wymienionych w art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku , iż w świetle przeprowadzonych w sprawie dowodów oraz całokształtu okoliczności przedmiotowej sprawy, zachodziły podstawy do przyjęcia , iż zawarcie przez powoda z firmą Grupa (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez powoda czynności polegających na ochranianiu stanowiło obejście przepisów kodeksu pracy o czasie pracy oraz że umowa zlecenia zawarta z tymże podmiotem, tj. Grupą (...) sp. z o.o. została zawarta wyłącznie w celu wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia z dwóch różnych umów, co zmierzało do przyznania pozwanemu wymiernych korzyści w postaci oszczędności finansowych.

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

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post - dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu nie będącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje 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 uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. IPK 241/13).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy, należy zdaniem Sądu Okręgowego podzielić stanowisko sądu meriti oparte na poczynionych prawidłowych ustaleniach, iż umowa zlecenia jaka została zawarta pomiędzy powodem a Grupą (...) sp. z o.o. nie zrodziła trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej podpisania, bowiem nie była realizowana, a więc nie były wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) była realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, nie było potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Pracę swoją powód de facto wykonywał stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą tj. spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., który to podmiot oceniał jego pracę jak i też stale pełnił funkcje kierownicze i nadzorcze wobec powoda.

Skoro powód stale wykonywał tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej to wymieniona umowa zlecenia łącząca powoda z grupą (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. słusznie została przez Sąd oceniona, jako stosunek pracy. Teżę tę dodatkowo wzmacnia fakt, iż wszystkie czynności kierownicze oraz zależność, co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy w rzeczywistości nastąpiły w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikiem. Powtórzyć przy tym należy za Sądem I instancji, iż 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.

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż stwierdzenie braku skutków z umowy zlecenia zawartej pomiędzy powodem a Grupą (...) sp. z o.o. może odbyć się również w sprawie prowadzonej przeciwko tylko pracodawcy, czyli w sprawie przeciwko pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w K.. Stanowisko to znalazło potwierdzenie w przywołanym przez Sąd Rejonowy stanowisku jakie wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 lutego 2015 roku, sygn. akt I PK 170/14, opubl. Lex nr 1806475.

Mając powyższe na uwadze należy w pełni zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego co do tego, iż obowiązki rzekomo wykonywane na rzecz dwóch podmiotów przez powoda K. W., były obowiązkami realizowanymi w ramach jednego stosunku pracy, z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Praca ta była bowiem świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 kp, a więc pod jednym kierownictwem i tożsamymi obowiązkami. Dlatego też należało potraktować pozwanego jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności w toku sprawowania ochrony, uznać jego odpowiedzialność za prawidłowe wynagrodzenie za cały zaplanowany przez pozwanego czas pracy w zakresie tych czynności ochroniarskich.

Wbrew stanowisku apelującego Sąd Rejonowy miał pełne podstawy do przyjęcia , iż powód pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze przyjętym przez sąd w oparciu o przywołane w uzasadnieniu wyroku dowody.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalając przebieg pracy powoda oraz czas pracy trafnie uznał, iż ewidencja czasu pracy prowadzona przez pozwanego nie odzwierciedlała rzeczywistego jego czasu pracy. Tymczasem w myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Wskazać należy, iż nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu

ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwany obarcza ciężar udowodnienia ekscjepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy należy uznać, że Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż brak było rzetelnie prowadzonej ewidencji czasu pracy, która wiernie oddawałaby cały czas pracy powoda świadczonej rzeczywiście dla pozwanej Spółki (...) doszło do wykazania przez powoda faktu i ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej, która nie uwolniła się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych. Powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu co wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, zeznań powoda i świadków.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż powód wykonując pracę w godzinach nadliczbowych, przekraczał miesięczną normę czasu pracy w każdym z okresów rozliczeniowych, za co nie otrzymał stosownego wynagrodzenia od strony pozwanej.

Ustalenia przez Sąd Rejonowy należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o wyliczenia biegłej D. W., która obliczyła czas pracy powoda w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenie za pracę w tych godzinach przy przyjęciu stawki z umowy o pracę w przyjętym okresie rozliczeniowym obowiązującym u pozwanej oraz w oparciu o zestawienie grafików, nie narusza wbrew zarzutowi zawartemu w apelacji przepisu art. 233 k.p.c. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż sąd orzekając w sprawie z udziałem biegłych wprawdzie nie jest związany opinią biegłych i ocenia ją na podstawie art. 233 KPC. Jednakże swoistość tej oceny polega na tym, że nie chodzi tu o kwestię wiarygodności, lecz o pozytywne lub negatywne uznanie wartości rozumowania zawartego w opinii i uzasadnieniu. Uznając opinię biegłych za wystarczającą Sąd może poprzestać na tym dowodzie w sprawie i nie ma obowiązku powoływania dowodu z opinii innych biegłych tylko dlatego, że strona uważa, iż opinia ta mogłaby być dla niej bardziej korzystna.

Nie znajduje aprobaty w ocenie Sądu Okręgowego pogląd apelującego, iż należało w tej sytuacji zaliczyć na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia jakie powód otrzymał z umowy zlecenia. Akceptacja tego poglądu byłaby sprzeczna z przyjętym i szczegółowo powyżej powołanym stanowiskiem Sądu Rejonowego o braku możliwości zastosowania przepisu art. 356 k.c., z którym to stanowiskiem sąd II instancji w pełni się zgadza.

W świetle powyższych rozważań za chybiony w ocenie Sądu Okręgowego uznać należy także zarzut naruszenia prawa materialnego.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pracodawca zaś do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Warto powtórzyć, za Sądem Rejonowym, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§1² k.p.). Przepis §1¹ art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1.

W przedmiotowej sprawie jak wykazało postępowanie dowodowe, w zakresie obowiązków powoda K. W. w trakcie pracy na rzecz obu podmiotów było wykonywanie tożsamyh zadań z zakresu ochrony, nie było przy tym możliwości

rozdzielenia przez powoda pracy świadczonej na rzecz jednego, od pracy świadczonej na rzecz drugiego podmiotu. Co istotne również z punktu widzenia pozwanego takowe rozdzielenie nigdy nie następowało. Wyrazem tego, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy było jedno miejsce pracy powoda, przełożeni, jedno umundurowanie i tożsame czynności faktyczne. Dodać także należy za Sądem I instancji, iż wystarczającego argumentu dla potwierdzenia odrębności obu umów nie może stanowić fakt odrębnych rozliczeń finansowych wynikających z obu umów, albowiem powyższe nie stanowi samo w sobie elementu różnicującego umowy. Powyższe stanowi jedynie zabieg finansowy ze strony pozwanego zmierzający do ograniczenia kosztów zatrudnienia pracowników.

Z przytoczonych wyżej względów oraz z mocy art. 385, 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach postępowania za pierwszą instancję Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu zawartej w art.100 k.p.c przyjmując, iż na skutek uwzględnienia apelacji powoda w całości oraz w części apelacji pozwanego, doszło do zmiany zaskarżonego wyroku, w wyniku której roszczenie powoda zostało uwzględnione w 80 % (w miejsce 70 %). Stąd też orzeczono o zmianie pkt. V zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 1080 zł. w miejsce kwoty 720 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego , przy uwzględnieniu w zakresie ich wysokość § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz. 1349 z póź. zm.) .

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust.1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 z póź . zm.)