

Sygn. akt IV Pa 23/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 grudnia 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

Protokolant: st. sekr. sąd. Ewelina Kubiczak - Kleśta

po rozpoznaniu na rozprawie 20 grudnia 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa M. T., Z. K., M. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji obu stron

od wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 czerwca 2022 roku sygn. akt IV P 25/21

1. oddała obie apelacje;
2. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu za II instancję.

Sygn. akt IV Pa 23/22

UZASADNIENIE

Powodowie M. T., Z. K. i M. K. w pozwach z 10 listopada 2021r. skierowanych przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. w W. wnieśli o zasądzenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych odpowiednio:

- a) M. T. kwoty 39.838,28zł.,
- b) Z. K. kwoty 22.319,25zł.,
- c) M. K. 39.267,94zł.

z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego od dat ich wymagalności do dnia zapłaty. Wnieśli także o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu powodowie wskazali, że są zatrudnieni w pozwanej w charakterze pracowników ochrony; Zakończenie zatrudnienia jest następstwem niewyrażenia przez powodów zgody na zaproponowane przez pracodawcę porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę. Od początku zatrudnienia przez pozwaną, które nastąpiło na podstawie umowy o pracę na okres próbny i było kontynuowane na podstawie kolejnych umów o pracę, powodowie związani byli zawartą z nimi umową zlecenia, w której stroną nazwaną zleceniodawcą była (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. o.o. oraz na podstawie umowy zlecenia zawartej z (...) Sp. z o. o. każdy z powodów wykonywał te same czynności w zakresie ochrony mienia, w tym samym miejscu, na rzecz tych samych nabywców usług świadczonych przez obie spółki, którymi to nabywcami były przedsiębiorstwa

kolejowe. Podczas wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie umowy zlecenia powodowie podlegali kierownictwu tej samej osoby. W tym samym czasie, realizując obowiązki na podstawie umowy z jedną spółką, wykonywali taką samą pracę, jaką świadczyły towarzyszące im osoby, które swoją pracę wykonywały na podstawie umów cywilnoprawnych z drugą spółką i odwrotnie.

Organizacja czasu pracy polegała na tym, że na dany miesiąc powodowie otrzymywali harmonogram, w którym osobno były przewidziane obowiązujące ich godziny pracy oraz innych pracowników - wszystkich jednakowo świadczących pracę na podstawie umów o pracę i umów cywilnoprawnych zawartych odpowiednio z pozwaną oraz z (...) Sp. z o.o. Harmonogramy przewidywały, że czasy pracy na obu podstawach wzajemnie się uzupełniały, przez co obie spółki zapewniały nieprzerwaną obsadę stanowisk ochrony mienia w ciągu każdej doby. Liczebność obsady określały umowy wiążące pozwaną oraz (...)Sp. z o.o. z odbiorcami ich usług. Z konkretnym usługobiorcą umowę o świadczenie usług obie spółki zawierały jednocześnie. Wprawdzie wynagrodzenie za pracę na podstawie umowy o pracę wypłacała powodowi (...) Sp. z o.o., a wynagrodzenie za taką samą pracę na podstawie umowy zlecenia wypłacała powodowi (...) Sp. z o.o., to świadczenie przez powodów pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia następowało z wykorzystaniem wstępnych badań lekarskich poprzedzających przyjęcie do pracy;

-baza grupowania pracowników pozwanej przed pełnieniem obowiązków na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia była jedna (S., ul. (...)), i to z niej wszyscy udawali się tym samym pojazdem na miejsce ochrony mienia w różne rejony kraju - świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia odbywało się w tej samej odzieży roboczej (udostępnionej przez pozwaną, (...)" Sp.z o.o.);

-do rejestrowania czynności służbowych wykonywanych w ramach pracy na podstawie umów o pracę i umów zlecenia służył ten sam dziennik służby;

- organizującym i nadzorującym pracę pracowników nominalnie związanych stosunkami prawnymi z dwiema osobami prawnymi był jednej i ten sam pracownik pozwanej. -

W ciągu doby roboczej nie było różnicy pomiędzy fazą świadczenia pracy na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. oraz - rzekomo - na rzecz (...) Sp. z o.o.

(...) Sp. z o.o. jest jedynym wspólnikiem pozwanej (...) Sp. z o. o., obie spółki mają siedziby pod tym samym adresem, obie mają ten sam przedmiot przeważającej działalności i zarządzane są przez zarząd w identycznym składzie osobowym. Powoda oraz innych pracowników pozwany pracodawca w zakresie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych traktował jak zleceniobiorców (świadczeniodawców usług), uprawnionych jedynie do wynagrodzenia na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wynagrodzenie takie było tymczasem niższe od tego, które powodowi i pozostałym pracownikom było należne w myśl Kodeksu pracy. W takich to warunkach powodowie postanowili wystąpić o wypłatę zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Odpowiedź była odmowna, przy czym nie powinien ująć uwadze fakt, że została udzielona jedna - w imieniu obu tych adresatów. Powodowie wskazali, że w wypadku ich zatrudnienia narzucona im umowa zlecenia z (...) Sp. z o.o. miała za zadanie uzupełniać treść stosunku pracy pomiędzy powodami a pozwaną w sposób sprzeczny z prawem. Nie ma bowiem innego racjonalnego wyjaśnienia dla utworzenia przez (...) Sp. z o.o. spółki-córki funkcjonującej z zarządem w tym samym składzie, jaki ma jej jedyny wspólnik, jak to, że powołana została do życia odrębna osoba prawna całkowicie podległa jej jednemu wspólnikowi, aby oba te podmioty na zewnątrz oddzielne, korelowały swe działania niczym jedna organizacja. Wskazali, że zawieranie umów cywilnoprawnych mających na celu uniemożliwić poddanie faktu świadczenia przez pracownika pracy w wymiarze ponad normy określone w przepisach Kodeksu pracy stanowi obejście przepisów o czasie pracy niezależnie od woli pracownika i pracodawcy.

Sprawy powodów zostały połączone do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W odpowiedziach na pozwy strona pozwana wniosła o ich oddalenie w całości.

W pierwszej kolejności wskazała, że powodowie błędnie sformułowali swoje roszczenie. Jak wynika bowiem z treści pozwów powodowie dochodzą zapłaty na ich rzecz kwot tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., a godziny te wypracowali w ramach umowy zlecenia w spółce (...) Sp. z o.o. Zdaniem pozwanego wobec braku powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, ewentualne ustalenia w tym zakresie pozostaną jedynie okolicznością badaną jako przesłanka roszczenia pieniężnego. Ocena sądu w odniesieniu do tej przesłanki mogłaby zostać wyrażona jedynie w uzasadnieniu orzeczenia i w tym zakresie nie zachodziłby stan rzeczy osądzonej, Powództwo wytoczone przez powodów powinno zostać oddalone.

Odnosząc się do stosunków łączących powodów z pozwaną oraz ze spółką (...) Sp. z o.o., pozwany podniósł, iż powodowie w sposób całkowicie dobrowolny i świadomy, zawarli osobno umowę o pracę z pozwaną oraz odrębne umowy zlecenia z odrębną spółką, tj. (...) Sp. z o.o. Warunkiem zatrudnienia przez pozwanego nie było zawarcie jednocześnie umowy zlecenia. Pracownicy zawierali bowiem dodatkowo umowy zlecenia, jeżeli byli tym ekonomicznie zainteresowani. W zaistniałym stanie faktycznym uznać należy, iż powodowie w istocie świadczyli prace na jednym etapie na rzecz pozwanej oraz realizowali zlecenia dla innego podmiotu, które wykraczały poza obowiązki pracownicze, o czym świadczy m.in.: wynagrodzenie przelewane od każdej ze spółek odrębnymi przelewami, możliwość odróżnienia momentu, w którym powód zaprzestał pracy na rzecz pozwanej, a rozpoczynał na rzecz zleceniodawcy oraz posiadanie dwóch różnych identyfikatorów. Cel zawarcia umowy zlecenia pomiędzy powodem a (...) Sp. z o.o. był zgodny z prawem, gdyż realizował zarówno interes pracownika jak i zleceniodawcy. Celem tym nie było obejście przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych wobec braku jakichkolwiek potrzeb po stronie pracodawcy w zleceniu takiej pracy. Praca powoda w zakresie przekraczającym normy kodeksowe nie wynikała z polecenia pracodawcy, ale z przyjęcia przez niego (pracownika) - motywowanej względami ekonomicznymi propozycji współpracy. Pozwany nie podzielił twierdzeń powodów, iż zawarte przez nich umowy zlecenia były pozorne. W ustawie kodeks spółek handlowych, która z założenia reguluje funkcjonowanie spółek kapitałowych, w tym ich podział i łączenie, ustawodawca nie przewidział takiego pojęcia jak grupa kapitałowa. Tym samym każda ze spółek jest odrębnym bytem prawnym zaciągającym zobowiązania we własnym imieniu i na własny rachunek oraz każda z tych spółek ponosi we własnym zakresie ewentualną odpowiedzialność za swoje zobowiązania. Tym samym posługiwanie się określeniem, „grupa kapitałowa” ma znaczenie potoczne aniżeli normatywne. Z faktu zależności pomiędzy podmiotami tworzącymi tzw. „grupę kapitałową” nie można automatycznie łączyć z solidarnością za zobowiązania poszczególnych podmiotów, czy też odpowiedzialność za zobowiązania jednego podmiotu obarczać inny podmiot wchodzący w skład tej samej „grupy kapitałowej”. Zgodnie z art. 151§4 kodeksu spółek handlowych - wspólnicy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie odpowiadają za zobowiązania spółki. Tym samym za zobowiązania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością odpowiada sama spółka jako osoba prawna, samodzielnie i całym swoim majątkiem. Mając powyższe na uwadze, nie można zgodzić się z powodami, iż posiadają oni roszczenie w stosunku do pozwanej spółki za czynności realizowane w ramach odrębnego stosunku prawnego łączącego ich z (...) Sp. z o.o. Zarówno pozwana, jak i (...) Sp. z o.o. są to spółki kapitałowe, których funkcjonowanie, w tym ewentualna odpowiedzialność za zobowiązania, regulują przepisy kodeksu spółek handlowych, a w nich brak jest podstawy prawnej do przypisania pozwanej odpowiedzialności za roszczenie przedstawione w pozwie. Każde ze zleceń kierowane było w imieniu (...), a stosunek pracy realizowany był przez powodów względem pozwanej spółki, co potwierdzili powodowie przyjmując przelewy wynagrodzenia za zlecenie od spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., doskonale zdając sobie sprawę na czyją rzecz i na czyje zlecenie wykonali usługę. Próba wywodzenia rzekomej odpowiedzialności pozwanej za spółkę, na rzecz której powód realizował zlecenia, jak również od której otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie, stanowi nadużycie prawa, o którym mowa w art. 8 kodeksu pracy.

Na wypadek, gdyby hipotetycznie uznać roszczenie powodów względem pozwanej za zasadne, pozwana zakwestionowała wysokość oraz sposób obliczenia żądań powodów. Podniosła, iż powód domaga się odsetek ustawowych za opóźnienie od poszczególnych kwot wskazanych jako kwoty brutto, co jest nieuprawnione. Odsetki od należnego wynagrodzenia liczone od dnia wymagalności do dnia zapłaty, z wyłączeniem odsetek od pochodnych składników tego wynagrodzenia, tj. należne mogłyby być jedynie od zaległego wynagrodzenia w kwocie netto. Poza tym, że powodowie wskazują, iż obowiązywał ich czas pracy w systemie równoważnym z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40,00 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy

miesiące, nie wskazują w jaki sposób dokonali obliczenia wysokości roszczenia, jaki przyjęli w swoich wyliczeniach dobowy wymiar czasu pracy.

W piśmie z dnia 28 marca 2022r. powodowie rozszerzyli powództwo wnosząc o zasądzenie:

- a) M. T. kwoty 44.302,13 zł,
- b) Z. K. kwoty 27.279,19 zł,
- c) M. K. 45.493,34 zł.

W uzasadnieniu wskazali, że precyzują powództwo domagając się dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych – odpowiednio do danych przedstawionych przez pełnomocnika strony pozwanej - w postaci ilości godzin przepracowanych przez powodów w ramach umów zlecenia na rzecz (...) Sp. z o.o. i kwot wynagrodzenia wypłaconych powodom jako wynagrodzenia na podstawie umów nazwanych umowami zlecenia.

Strona pozwana wносиła o oddalenie tak sformułowanego roszczenia.

W uzasadnieniu wskazała, że wysokość wynagrodzenia z tytułu zlecenia nie przekłada się na wysokość wynagrodzenia za ewentualne nadgodziny. Wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powinna zostać obliczona przyjmując za podstawę wysokość wynagrodzenia za pracę, tj. w tym przypadku stawki godzinowej, następnie od obliczonej wysokości dopłaty od nadgodzin należy odjąć już otrzymane wynagrodzenie i dopiero taka różnica może stanowić wysokość roszczenia, o ile co do zasady zostanie uznane ono za słuszne. Do pisma załączono hipotetyczne wyliczenie roszczeń powodów w formie tabelarycznej:

- a) M. T. kwoty 36.147,84zł.,
- b) Z. K. kwoty 11.726,46zł.,
- c) M. K. 36.311,40zł.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2022 r. Sąd Rejonowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów łącznie następujące kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych:

- na rzecz M. T. kwotę 36.147,84 zł,
- na rzecz Z. K. kwotę 11.726,46 zł,
- na rzecz M. K. kwotę 36.311,40 zł,

wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot i dat szczegółowo wskazanych w treści wyroku. Oddalił powództwo w pozostałej części. Zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między powodem Z. K. i pozwanym (...) Sp.z.o.o., a na rzecz powodów M. T. i M. K. zasądził od pozwanego koszty procesu po 2.700zł. , z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Wyrok zapadł po następujących ustaleniach i ocenie prawnej :

Powód M. T. w pozwanej spółce (...) był zatrudniony od grudnia 2017r. do końca grudnia 2021r. na podstawie umowy o pracę. Pracował jako pracownik ochrony.

Powód M. K. był zatrudniony w pozwanej firmie od połowy roku 2017r. do grudnia 2021r. Pracował na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony.

Powód Z. K. był zatrudniony w pozwanej spółce od października 2016r. do listopada 2018r. Później miał przerwę w zatrudnieniu i ponownie podjął pracę od lutego 2020r. do sierpnia 2021r.. Pracował na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony.

Do zadań powodów należała ochrona składów wagonowych. Pracowali w systemie 24 godzinnym. Dyżurny kierował ich na stacje kolejowe, tam gdzie była potrzeba ochrony składu kolejowego z paliwem, czy też z węglem. Wszyscy powodowie mieli zawarte umowy o pracę z pozwanym (...) Sp. z o.o. , a umowy zlecenia z (...) Sp. z o. o.

Warunkiem zawarcia umowy o pracę było zawarcie również umowy zlecenia. Tę informację przekazał przedstawiciel firmy mówiąc powodom , że jeżeli chcą pracować, to mają podpisać dwie umowy i czy wyrażają na to zgodę. Powodowie zgodzili się. Umowy przesłano im drogą pocztową. Była oddzielna korespondencja - oddzielnie przysłano umowę o pracę i umowę zlecenia.

Przy podjęciu zatrudnienia proponowano powodom bardzo dobre warunki finansowe i obiecywano możliwość rozwoju - awansu. Proponowano wynagrodzenie o 800,00 złotych wyższe niż inne firmy w regionie. Te korzystne warunki dotyczyły tylko umowy o pracę.

Powodowie do pracy stawiali się na podstawie grafików, przesyłanych im na prywatne e-maile. Każdy otrzymywał 3 grafiki: jeden grafik ogólny, który obejmował wszystkie godziny, z umowy o pracę i umowy zlecenia, drugi grafik dotyczył tylko umowy o pracę, a trzeci tylko umowy zlecenia. Te dwa oddzielnie grafiki były po to, aby powodowie wiedzieli, czy w danym dniu pracują na umowę o pracę, czy na umowę zlecenia i czy mogą wziąć, np. urlop. Pierwszy grafik dotyczył godzin, w których mają pracować oraz było na nim zaznaczone, kto jest wyznaczony jako dowódca patrolu. Powodowie mieli 24 godzinną dniówkę - służbę i pracowali, np. całe 24 godziny na podstawie umowy o pracę, następnie np. 24 godziny na umowę zlecenie. Czasami te dwie umowy się zazębiały, np. do godziny 00:00 pracowali na umowę o pracę, a od godziny 00:01 pracowali na umowę zlecenia. Nic się nie zmieniało jeżeli przechodzili z umowy o pracę na umowę zlecenie. Zbiórka była wyznaczona w S. przy ulicy (...). Tam powodowie pobierali samochód i kontaktowali się z pracownikiem (...), który wyznaczał im miejsce ochrony. Zawsze był ten sam samochód bez względu na to, czy pracowali na umowę o pracę, czy umowę zlecenia. Mogło tak być, że w dwuosobowym patrolu jeden pracownik jechał na umowę o pracę, a drugi na umowę zlecenie, albo obydwaj na umowę o pracę, albo obydwaj na umowę zlecenia, w zależności od tego, jak był ułożony grafik. Umundurowanie, wyposażenie, jak i przełożeni byli ci sami, bez względu na to, czy pracowali na umowę o pracę, czy umowę zlecenie. Była ta sama książka służby, która powodowie wozili w samochodzie. Instrukcja ochrony, regulaminy też były jedne. Powodowie byli poddani jednemu badaniu lekarskiemu -przed podpisaniem umowy o pracę z pozwanym. Badania okresowe również dotyczyły tylko umowy o pracę. Powodowie mieli dwie legitymacje - oddzielną na umowę o pracę i oddzielną na umowę zlecenie. Ta na umowę o pracę zaczynała się od cyfry 300, a na umowę zlecenie od cyfry 100. To była jedyna różnica. Do 2020r. była jedna przepustka upoważniająca do wejścia, wystawiona przez kolej, a od 2021r. zostały wprowadzone dwie przepustki - oddzielna dla umowy o pracę i oddzielna dla umowy zlecenia, co w praktyce nie miało żadnego znaczenia. Bezpośrednimi przełożonymi byli koordynatorzy do spraw ochronnych G. B. i P. M. oraz manager do spraw ochronnych K. P.. Jeżeli powodom nie odpowiadały godziny pracy wskazane w grafiku, albo województwo, do którego ich kierowano, mogli nie jechać do pracy. Ale otrzymywali wtedy jasny sygnał, że jeżeli im to nie odpowiada, to mogą się zwolnić. Jeżeli powodom coś wypadło, albo byli chorzy, to z wyprzedzeniem informowali przełożonego, że nie przyjdą do pracy. Nie wolno im było zamieniać się na służby, tylko musieli zwrócić się do przełożonego, który mógł ewentualnie zamienić służby. Nie wchodziło w grę , aby któryś z powodów zatelefonował i powiedział, że nie przyjdzie do pracy, a przyjdzie za niego ktoś inny. Przełożony reprezentował dwie spółki, gdyż powodowie dzwoniли do tej samej osoby, na ten sam numer telefonu i bez względu na to, czy pracowali na umowę o pracę, czy umowę zlecenia.

Powodowie nie wiedzieli, w której firmie zatrudnieni są ich przełożeni, gdyż wydawane przez te osoby polecenia dotyczyły i umowy o pracę i umowy zlecenia. Powodowie nie wiedzieli do której firmy należał samochód służbowy.

Czasami, gdy powodom kazano pracować po 300 godzin w miesiącu lub kazano pracować po 24 godziny w pojedynkę, to się buntowali i odmawiali wykonywania pracy. Karano ich za to pozbawieniem premii, przyznawanej przez firmę (...) ogólnie dla pracowników.

Od października 2021 r. zaczęto łączyć w grafiku umowę o pracę i umowę zlecenia w taki sposób, że z tytułu każdej z tych umów wyznaczano pracę po 12 godzin po to, aby powodowie nie mogli brać urlopu na cały dzień pracy. Z kolei, jeżeli powodowie mieliby tylko godziny z umowy zlecenia, to mogliby odmówić i nie przyjść do pracy, a jeżeli mieli połączone godziny z obu umów, to nie mogli nie przyjść do pracy. Wcześniej nie było takiego łączenia godzinowego i jeżeli kończyła się norma z umowy o pracę, to przechodzili na umowę zlecenie i w miesiącu mogło się zdarzyć tylko raz, że mieli dniówkę, kiedy kończyli pracę na podstawie umowy o pracę, a zaczynali na podstawie umowy zlecenia, tj. wtedy kiedy wypracowali normę z umowy o pracę. Wynagrodzenie powodowie otrzymywali osobno- oddzielny przelew na konto był z umowy o pracę i oddzielny z umowy zlecenia. Aby pobrać paski dotyczące wynagrodzenia, logowali się przez internet na jeden portal, na którym były paski i z umowy o pracę i z umowy zlecenia. Z umowy o pracę było stałe wynagrodzenie miesięczne, a z umowy zlecenia stawka godzinowa. Przelew był kwotowy, natomiast ilość godzin z umowy zlecenia wynikała z paska. Ilość godzin była zawsze zgodna z wypracowanymi. Powodowie nie mieli zastrzeżeń.

Do powodów zaczęły docierać sygnały z K., że pracownicy, którzy odchodzą z pracy, otrzymują do podpisania porozumienia, na podstawie których muszą się zrzec roszczeń wobec spółki (...). Powodowie wypowiedzieli umowy zlecenia, a po dwóch dniach otrzymali do podpisania porozumienie stron, na podstawie którego musieli zwolnić się z pracy. To porozumienie zawierało oświadczenie, że zrzekają się wszelkich roszczeń w stosunku do (...). Podpisanie tego porozumienia zaproponował manager do spraw zatrudnienia K. P.. Przedstawił im do wyboru trzy opcje: rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron w trybie natychmiastowym, rozwiązanie na mocy porozumienia stron za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia i ze zrzeczeniem się wszelkich roszczeń, jak również podjęcie pracy w Ł. przy ochronie firmy (...). Z uwagi na to, że wiązałyby się to dla powodów z dojazdami rzędu kilkudziesięciu kilometrów w jedną stronę, nie wyrazili na to zgody i wybrali drugą opcję. Powodów poinformowano, że zwolnienie jest wynikiem zmiany struktury (...) i zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, a w tym samym czasie przyjęto trzy osoby do pracy.

Pracownicy wypracowywali godziny z pełnego etatu na podstawie umowy o pracę. Przy zatrudnieniu powodowie byli informowani o formach zatrudnienia i o tym, że zlecenie to nie są godziny nadliczbowe. Mogło być tak, że jak pracownicy jechali do pracy i byli razem z umowy o pracę i zlecenia. Dyżury miały charakter mieszany. Pracownik otrzymywał umundurowanie od pozwanego (...) z umowy o pracę i w tym samym umundurowaniu wykonywał zlecenie. Czynności wykonywane na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia były takie same .

W dniu 1 sierpnia 2015r. spółki (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. zawarły z (...) Sp. z o.o. umowę w zakresie bezpośredniej ochrony składów kolejowych na terenie całego kraju . Jeden z pojazdów, którym jeździli do pracy powodowie - (...) był własnością (...) Sp. z o.o. , a drugi pojazd (...) była własnością (...).

Dalej Sąd Rejonowy ustalił , że pełnomocnicy stron nie kwestionowali matematycznych wyliczeń dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wzajemnie przez siebie przedstawionych. Pełnomocnik powoda przedstawił wyliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych według stawki z umowy zlecenia i w takiej wysokości popierał powództwo po jego rozszerzeniu. Pełnomocnik strony pozwanej przedstawił hipotetyczne matematyczne wyliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych powodów przy przyjęciu stawki z umowy o pracę, po pomniejszeniu dodatków o kwoty wypłacone w ramach umów zleceń.

Jednomiesięczne wynagrodzenia powodów obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiły:

- a) M. T. - 3.165,53 zł,
- b) Z. K.- 3.149,05 zł,

c) M. K. - 3.157,25 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie częściowo zeznań świadka K. P.. Także na podstawie zeznań powodów, które były logiczne, jasne, zbieżne i korelowały z dowodami w postaci dokumentów : umowy o pracę wraz z informacją o warunkach zatrudnienia, umowy zlecenia wraz z zestawieniami wypłaconych powodom wynagrodzeń, harmonogramy pracy, informacje o wynagrodzeniu, wypowiedzenie umowy o pracę , porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę , umowy z (...), kart pojazdów (...) i (...).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. P. w części, w której świadek twierdził, że pracownicy wykonując pracę w ramach umowy zlecenia mogli dowolnie zamieniać się służbami. Zeznania te są sprzeczne z zeznaniami powodów, którzy stanowczo twierdzili, że nie było takiej możliwości bez zgody przełożonych.

Przechodząc do oceny żądań powodów - dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, Sąd Rejonowy uznał je za zasadne w kształcie przedstawionym w wyroku. Sąd zaakcentował, że wynagrodzenie z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, wyliczone przez stronę pozwaną, przy przyjęciu jako podstawy, stawki wynagrodzenia powodów wynikającej z umowy o pracę , zostało pomniejszone o kwoty wypłacone powodom z umów zlecenia, a prawidłowości tych wyliczeń pełnomocnik powodów nie kwestionował. W takim też kształcie przedmiotowe dodatki zostały zasądzone przez Sąd. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu, tj. w zakresie w jakim powodowie domagali się dodatków za godziny nadliczbowe wyliczonych wg. stawek wynikających z umów zleceń. Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro z jednej strony powodowie domagają się uznania umów zleceń za nieważne i stwierdzenia, że zostały zawarte jedynie w celu obejścia prawa, tj. przepisów Kodeksu pracy o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe, to niezasadne jest z drugiej strony domaganie się zasądzenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, przy przyjęciu stawki wynagrodzenia wynikającej z umów zleceń.

Odnosząc się co do zasady w zakresie przedmiotowych dodatków, Sąd Rejonowy podkreślił , że powodowie wykazali świadczenie pracy na rzecz pozwanej spółki w spornym okresie, w rozmiarze znacznie wykraczającym poza nominalny czas pracy dla zatrudnionego na pełnym etacie na umowie o pracę. Wynika to ze złożonych dokumentów, przesłuchania powodów jak również z zeznań świadka K. P., który podał, że powodowie wypracowywali normę czasu pracy w ramach umowy o pracę. Skoro pracowali ponad normę w ramach zawartych umów zleceń, wykonując tę samą pracę, w tym samym miejscu, przy wykorzystaniu tych samych narzędzi, w tym samym umundurowaniu, pod kierunkiem tych samych przełożonych, zdaniem Sądu uznać należy, że wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych. Odnosząc się do wykonywania przez powodów pracy na podstawie odrębnych umów , Sąd powołał się na art. 22§1 k.p. , zgodnie z którym 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 §1 1 k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1 2 k.p.).

Tymczasem w czasie pracy stanowiącym nadgodziny, rozliczanym w ramach tzw. zlecenia, do takiej sytuacji doszło. Powodowie na tzw. zlecenie świadczyli pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych (zleceniowych) nie różniły się od pracy w podstawowym czasie pracy. W obu przypadkach świadczyli pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, pracą kierowali ci sami przełożeni, m.in. K. P., w ramach stałej organizacji pracy, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę, powodowie otrzymywali wynagrodzenie za staranne świadczenie pracy, a nie za jej rezultat, przy wykorzystaniu składników majątkowych pozwanego pracodawcy. Wprawdzie zawarli ze zleceniodawcą umowy nazwane zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia i w istocie stanowiła stosunek pracy realizowany na rzecz pozwanej. Sąd Rejonowy wskazał , iż strona pozwana nie wykazała, aby praca ta była wykonywana

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

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

Analizując zawarte z powodami umowy zlecenia w aspekcie art. 58 § 1 k.c. Sąd Rejonowy zaznaczył, że nieważność, o której mowa w przepisie jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Stan nieważności powstaje z mocy samego prawa (ipso iure) i datuje się od początku (ab initio, ex tunc), tzn. od chwili dokonania czynności. Nieważność czynności prawnej jest skutkiem powszechnym, tzn. działającym wobec wszystkich (erga omnes). Przyczyną nieważności czynności prawnej, wskazaną w art. 58§1 k.c., jest sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, zarówno kodeksu cywilnego, jak i ustaw szczególnych. Polega to na tym, że indywidualne i konkretne postępowanie, wynikające z czynności prawnej, koliduje z generalną i abstrakcyjną normą, wynikającą z ustawy, przez to że nie respektuje zakazu ustawowego, nie zawiera treści lub innych warunków objętych nakazem normy prawnej, jego cel jest sprzeczny z tą normą, treść czynności sprzeciwia się naturze stosunku prawnego lub ma na celu obejście nakazu lub zakazu przewidzianego normą.

Odwołując się do ustaleń faktycznych, sąd meriti podkreślił, że umowy zlecenia przekazano powodom do podpisu, aby uniknąć konieczności zwiększenia zatrudnienia w pozwanej, bądź wynagradzania powodów za godziny nadliczbowe, aby zaspokoić potrzeby pracodawcy w zakresie ochrony obiektów. Celem było uniknięcie większych obciążeń publicznoprawnych związanych z dodatkowym zatrudnieniem, bądź koniecznością wypłacania oskładkowanych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe.

Według art. 58§2 k.c. nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Tymczasem pozwana wbrew zasadom, wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powodów poszukujących pracy, zmierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług, najmniejszym możliwym kosztem działalności, nie bacząc na szkodę powodów, którzy pracowali w czasie wielokrotnie przekraczającym dopuszczalne normy.

W tym celu (...) Sp. z o. o. w ramach szeroko rozumianej współpracy finansowej z pozwaną, zawarła z powodami umowy zlecenia, aby w ich ramach rozpisywać godziny pracy powodów, wypracowane ponad normy czasu pracy w ramach stosunku pracy. Pozwana ukrywała nadgodziny poprzez uzupełniające umowę o pracę, umowy nazywane zleceniami. W sprawie doszło więc zdaniem Sądu do pozornego zawarcia umów zleceń dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę, przez co z mocy art. 58 k.c. umowy te miały na celu obejście przepisów o czasie pracy, a także w celu uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Za niezasadne Sąd Rejonowy uznał 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 k.c.

Sąd podkreślił, że zakres zastosowania art. 65§1 k.c. jest szeroki, odnosi się do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych. Natomiast przepis art. 65§2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Przy wykładni oświadczeń woli nie należy opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz uwzględniać także zamiar stron oraz cel czynności prawne. O tym, czy faktycznie konkretna umowa jest realizowana, przesądza całokształt okoliczności konkretnego przypadku. Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy sąd merti zaakcentował, że obowiązki powodów z umowy o pracę, niczym się nie różniły od obowiązków wynikających ze zlecenia. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonymi powodów były te same osoby i to one układały wiążące powodów grafiki, wydawały im polecenia (także podczas kolejnych 24 godzinnych służb pełnionych bezpośrednio po zakończeniu 24 h służby). W grafikach zbiorczych nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia, obejmowały one wszystkie godziny. Oprócz grafiku zbiorczego powodowie otrzymywali dodatkowe dwa grafiki, odrębnie dla umowy o pracę i zlecenia. Powodowie zawsze rozpoczynali pracę w tym samym miejscu. Przez całą służbę pracowali w tym samym mundurze, wypisywali pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniali również samochodu, którymi dojeżdżali na patrole. Zakres obowiązków dla wszystkich podmiotów mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. Poza tym nic nie zmieniało się w organizacji ich pracy. Powodowie mieli dwie legitymacje i przepustki, ale nie przesądza to, że powodowie wykonywali czynności na rzecz dwóch spółek.

Do przypisywania godzin pracy powodów na rzecz "zleceniodawców" dochodziło dopiero wtedy, gdy ich ilość przekraczała normalny czas pracy i dokonywano tego tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie odpowiadające normom kodeksowym i stawce z umowy o pracę, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym ustalenie, iż powodowie rzeczywiście wykonywali pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, było uzasadnione.

Z uwagi na to, że powodowie wskazywali na pozorną zawieraną z nim umów zlecenia, należało je także ocenić w świetle art. 83 k.c. Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art. 18 k.p.). Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuacją stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Zawarte przez powodów umowy, nazwane umowami zlecenia, są umowami uzupełniającymi umowę o pracę. Przedmiotem ich jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, tj. pracy polegającej na patrolowaniu i monitorowaniu obiektów. Podkreślenia wymaga, iż w rozpoznawanej sprawie powodowie, podobnie zresztą jak inni pracownicy nie byli w stanie odróżnić momentu, w którym w ciągu dnia kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynało w ramach umowy zlecenia. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 6 października 2016r. Sygn. Akt VIII Pa 93/16, że zawarta umowa nazwana umową zlecenia winna być potraktowana

jako uzupełniająca umowa o pracę. Jej przedmiotem jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, w tym samym miejscu, a co najważniejsze pod tym samym kierownictwem.

W podsumowaniu Sąd I instancji stwierdził, że umowy zlecenia były nieważne, a praca świadczona przez powodów była w godzinach nadliczbowych i to na rzecz pozwanego. Godziny pracy opłacone przez "zleceniodawcę" były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powodów. Zabieg ten skutkował tym, że w każdym okresie rozliczeniowym praca powodów wykraczała poza tygodniowe normy czasu pracy.

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

W myśl art. 135 § 1 k.p. 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. 151¹§1 i 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego "wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w określonej w § 1. Obowiązuje zasada jednorazowego liczenia godzin nadliczbowych, co oznacza, że w przypadku jednoczesnego przekroczenia normy dobowej i tygodniowej, w rozliczeniu godzin nadliczbowych raz policzonych, wynikających z przekroczenia norm dobowych, nie uwzględnia się ich przy liczeniu godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

W systemie równoważnego systemu czasu pracy (art. 129§4 k.p.), pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad normę dobową wynikającą z harmonogramu pracy, a także praca w czasie przekraczającym przeciętną normę tygodniową (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005r. (...)). Jednakże w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin. Zgodnie z art. 137 kodeksu pracy do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych

straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135§2 i 3 oraz art. 136§2 stosuje się odpowiedni z możliwością przedłużenia okresu rozliczeniowego do 3 miesięcy.

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

Zgodnie z powyższą regulacją, na rzecz powodów należało zasądzić dodatki za godziny nadliczbowe, z odliczeniem kwot wypłaconych przez pozwaną i "zleceniodawców" jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy, opłacanej stawką godzinową w wysokości 100%.

Powodowie świadczyli na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu, co wynika, między innymi z przygotowywanych miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 h. Jedynie całościowa (więc nie tylko oparta na twierdzeniach pozwanej) ocena zebranego w sprawie materiału, mogła dać pełny obraz stanu faktycznego.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o powołane przepisy Sąd zasądził na rzecz powodów wskazane w sentencji wyroku kwoty (w rozbiciu na okresy rozliczeniowe) z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Uprzednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez zleceniodawcę (...) Sp. z o.o. za czas pracy przepracowany przez powodów.

Wypłaty z tzw. zlecenia mogły więc być zaliczone na dług pozwanego pracodawcy z tytułu nadgodzin, bo w istocie z tego tytułu zostały spełnione (wynagrodzenie za pracę ponad normatywny czas pracy wykonywaną na podstawie stosunku pracy nawiązanego z pozwaną). Uznanie zasadności roszczeń o wypłatę wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych powodowało konieczność wyrównania wynagrodzenia w zakresie objętym wyrokiem. I tak na rzecz powoda M. T. Sąd zasądził kwotę 36.147,84 zł, na rzecz powoda Z. K. kwotę 11.726,46 zł i na rzecz powoda M. K. kwotę 36.311,40 zł, zasądzając kwoty w rozbiciu na każdy miesiąc oddzielnie, w wysokości wyliczonej przez stronę pozwaną, która pod względem matematycznym nie była kwestionowana przez stronę powodową.

O odsetkach za opóźnienie od każdego z dochodzonych roszczeń Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 k.p., przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca, po okresie rozliczeniowym.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. W odniesieniu do powodów M. T. i M. K. Sąd zważył, że domagali się oni zasądzenia (po rozszerzeniu pou⁽⁷⁾ództwa) kwot odpowiednio 44.302,13 zł i 44.493,34 zł a zasądzono na ich rzecz kwoty 36.147,84 zł i 36.311,40 zł. Zdaniem Sądu powodowie ustąpili co do nieznaczącej części swojego żądania. Dlatego zasądził na ich rzecz pełne koszty zastępstwa procesowego tj. po 2.700,00 zł. W odniesieniu do powoda Z. K. Sąd zważył, że wnosił od o zasądzenie kwoty 27.279,19 zł zaś wygrał kwotę 11.726,46 zł. Dlatego też Sąd zniósł w tym wypadku koszty zastępstwa procesowego między stronami.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2021r. poz. 2257 z późn. zm.) w zw^ z art. 100 kpc. W niniejszej sprawie Skarb Państwa tymczasowo wyłożył koszty sądowe, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni z mocy art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Według art. 113 ust. 1 ww. ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na koszty sądowe,

które zostały poniesione przez Skarb Państwa w przedmiotowej sprawie składała się kwota 4.374 zł tytułem opłaty od pozwu należnej od uwzględnionych powództw.

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

Apelację od wyroku wywiodły obie strony.

Powodowie zaskarżyli wyrok w części obejmującej:

- a) pkt II (oddalenie powództwa);
- b) pkt III - w zakresie, w jakim tamże pod lit. a) i b) nie zasądzony został na rzecz powodów lili zwrot kosztów zastępstwa procesowego ponad kwoty po 2 700 zł;
- c) pkt IV - w zakresie, w jakim na rzecz powoda II nie został zasądzony zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Zarzucono że w zaskarżonej części orzeczenie wydane zostało:

- 1) w zakresie istotnych ustaleń Sądu - sprzecznie z treścią zebranego materiału dowodowego, a to wskutek nieprzyjęcia, że stawka wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należna była każdemu powodowi w wysokości odrębnej od wynagrodzenia w normalnym czasie pracy określonego w ich umowach o pracę;
- 2) z obrazą dla art. 151¹ § 2 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 18 § 1 k.p. zastosowanego a contrario - przez pominięcie, że pracodawcę wiązą następstwa przyznania pracownikowi odrębnej, wyższej, stawki wynagrodzenia na użytek zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazując na powyższe powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie dodatkowo od pozwanej spółki na rzecz:

I. M. T.:

- 1) kwoty 8 887,50 zł tytułem dodatków netto za pracę w godzinach nadliczbowych, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego od dat ich wymagalności szczegółowo rozpisanych w apelacji w każdym przypadku do dnia zapłaty;
- 2) pominiętej części zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem I instancji - należnej według norm prawem przepisanych;
- 3) zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji według norm prawem przepisanych;

II. Z. K.:

- 4) kwoty 7 837,64 zł tytułem dodatków netto za pracę w godzinach nadliczbowych, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego od dat ich wymagalności, szczegółowo rozpisanych w apelacji w każdym przypadku do dnia zapłaty;
- 1) zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem I instancji - należnego według norm prawem przepisanych;
- 2) zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji według norm prawem przepisanych;

III. M. K.:

- 5) 1) kwoty 11 334,20 zł tytułem dodatków netto za pracę w godzinach nadliczbowych, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego od dat ich wymagalności, szczegółowo rozpisanych w apelacji w każdym przypadku do dnia zapłaty;
- 2) pominiętej części zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem I instancji - należnej według norm prawem przepisanych;
- 3) zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że zaskarżony wyrok nie respektuje faktu, że za pracę w godzinach nadliczbowych powodowie mieli przyznane osobne wynagrodzenie i ono właśnie winno stanowić podstawę do obliczenia dodatków na podstawie art. 151¹ § 2 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p.

Fakt, że umowy zlecenia zawarte z powodami obarczone były nieważnością, nie stoi na przeszkodzie uwzględnieniu przyjętych w tych umowach stawek wynagrodzenia, a to dlatego, że skoro świadczona na podstawie tych umów praca zaliczona jest jako wykonana na rzecz pozwanej spółki, tak samo za tę pracę wynagrodzenie należy traktować jako pochodzące od tego właśnie pracodawcy. Strona powodowa domaga się tychże należności w kwotach netto.

Pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., zaskarżył wyrok w części, tj. co do punktów: I, III, V Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania w postaci:

1. art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania, wiedzy i doświadczenia życiowego ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym dowodów z zeznań •świadczków prowadzącej do uznania, iż:

- a) powodów łączył tylko jeden stosunek prawny, tj. stosunek pracy i tylko z pozwaną, w sytuacji gdy powodów, pozwaną i (...) Sp. z o.o. łączyły dwa odrębne stosunki prawne - stosunek pracy oraz umowa cywilnoprawna;
- b) powodowie nie wiedzieli na rzecz której firmy wykonują czynności, bowiem powierzone im w ramach zlecenia zadania nie różniły się od tych wykonywanych w ramach stosunku pracy;
- c) zawarcie umowy zlecenia było warunkiem sine qua non nawiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy wynikało to tylko i wyłącznie z wolnej woli powodów podyktowanej

‘wymiarem ekonomicznym;

Powyższe naruszenie przepisów postępowania doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych i bezzasadnego przyjęcia, że umowy zlecenia łączące powodów ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powodami, a pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., w sytuacji gdy powodów łączył z pozwaną stosunek pracy a z (...) Sp. z o.o. odrębny stosunek cywilnoprawny.

2. art. 100 KPC poprzez jego błędne zastosowanie i odstępianie od stosunkowego rozliczenia kosztów postępowania w stosunku do M. T. i M. K. przy jednoczesnym stosunkowym rozliczeniu opłat od pozwów.

II.

W konsekwencji, wskutek nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego doszło do naruszenia prawa materialnego poprzez:

1. naruszenie art. 22 § 1, 1¹ i 1² KP przez jego nieuprawnione zastosowanie do okresu wykonywania czynności zleconych w ramach umowy zlecenia zawartej przez powodów z podmiotem innym niż pracodawca, a także przez błędne ustalenie, że umowa zlecenia zawarta przez powodów ze spółką (...) Sp. z o.o. była w rzeczywistości umową uzupełniającą umowę o pracę z pozwaną, podczas gdy powodów faktycznie łączyły dwa odrębne stosunki prawne, tj. umowa o pracę z pozwaną i umowa zlecenie ze spółką (...) Sp. z o.o.,

2. art. 58 § 1 KC poprzez jego zastosowanie i uznanie, iż umowa zlecenia łącząca powodów ze spółką (...) Sp. z o.o. dotknięta była wadą nieważności, podczas gdy , jednocześnie Sąd I instancji uznał, iż umowa zlecenia stanowiła uzupełniającą umowę o pracę,

3. naruszenie art. 151¹ § 1 KP przez niezasadne zastosowanie wskutek błędnego ustalenie, że powodowie wykonywali na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie, podczas gdy powodowie w rzeczywistości wykonywali w tym czasie czynności zlecone przez (...) Sp. z o.o. na podstawie łączącej te podmioty umowy zlecenia i na jej rzecz,

4. naruszenie art. 151¹ § 1 KP oraz art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powodów odsetek od kwot brutto w sytuacji, gdy odsetki powinny być naliczane od kwot wynagrodzenia z pominięciem jego pochodnych, tj. kwot należnych składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy,

5. naruszenie art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP i art. 85 KP przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powodów odsetek 'liczonych od dnia wymagalności wynagrodzenia należnego za pracę w godzinach nadliczbowych w każdym miesiącu w sytuacji, gdy powodów obowiązywał równoważny system czasu pracy z trzymiesięcznym okresem rozliczeniowym, a tym samym odsetki powinny być naliczane po upływie każdego trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu, apelujący powielił argumentację zawartą w odpowiedzi na pozew.

W odpowiedzi na apelację powodów, pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o o:

1. oddalenie apelacji każdego z powodów w całości,
2. zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie przed Sądem II instancji pełnomocnik powodów wniósł o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie na rzecz każdego z powodów od pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:

Apelacja obu stron nie zasługuje na uwzględnienie.

Zacząć należy od apelacji pozwanego jako dalej idącej. Ma ona charakter wyłącznie polemiczny, z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji i prawidłową oceną prawną.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalenia Sądu I instancji i prawidłową oceną prawną, przyjmując je za własne. Główny zarzut apelacji sprowadza się do naruszenia przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1k.p.c.

Postawienie zarzutu obraży art. 233§ 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu ustalonego przez siebie, na podstawie własnej oceny dowodów stanu faktycznego. Skarżący może tylko wskazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurystycznymi, że sąd rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok S.N. Z 18.06.2004r. CK 369/03). Apelujący temu obowiązкови nie sprostał, powielając na uzasadnienie tego zarzutu stanowisko zawarte w odpowiedzi na pozew.

Wbrew błędnemu twierdzeniu apelacji, dowody na których oparł wyrokowanie sąd meriti w postaci: umów o pracę wraz z informacją o warunkach zatrudnienia, umów zlecenia wraz z zestawieniami wypłaconych powodom wynagrodzeń, harmonogramy pracy, informacje o wynagrodzeniu wypowiedzenie umowy o pracę, porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę i korespondującymi z dokumentacją zeznaniami powodów, ewidentnie wskazują, że praca świadczona przez powodów na umowę zlecenia zawartą z (...) Sp.z.o.o., w istocie wypełniała znamiona stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., realizowanego de facto na rzecz (...) Sp.z.o.o. (...) przez powodów dwóch umów – umowy o pracę z (...) Sp.z.o.o. i umowy zlecenia z (...) Sp.z.o.o. miało jedynie na celu ukrycie przez pozwanego faktu pracy powodów na jego rzecz w godzinach nadliczbowych i ukrycie związanych z tym należności publicznoprawnych. Co więcej, temu celowi miało posłużyć utworzenie 3 grafików pracy: jeden obejmujący sumarycznie wypracowane godziny z umowy o pracę i z umowy zlecenia, drugi tylko z umowy o pracę i trzeci tylko z umowy zlecenia. Te dwa ostatnie utworzono po to, by powodowie wiedzieli czy pracują w danym dniu na umowę o pracę, z którą wiązały się m. innymi prawo do urlopu, praca w godzinach nadliczbowych, czy też pracują na umowę zlecenia, bo każda z tych umów przewidywała inne stawki wynagrodzenia.

Nie znajduje potwierdzenia stanowisko apelacji o podpisaniu przez powodów dwóch umów wynikających z odrębnych stosunków prawnych, jako opartych na swobodnej woli stron. Wszak warunkiem zawarcia umowy o pracę z (...) Sp.z.o.o. było jednoczesne zawarcie umowy zlecenia z (...) Sp.z.o.o. Słusznie podnosi Sąd I instancji, że pozwany wykorzystał swą pozycję dominującą wobec pracowników, a zabieg dotyczący zawarcia umowy zlecenia z (...) Sp.z.o.o. zmierzał ewidentnie do osiągnięcia korzyści finansowych przez pozwanego kosztem powodów.

Uwzględniając że: powodowie pracowali w systemie 24 godzinnym ochraniając obiekty kolejowe na podstawie umowy o pracę i w tym samym systemie na umowę zlecenia, mieli to samo miejsce zbiórki, otrzymywali od pozwanego jedno umundurowanie, wyposażenie (pobierali broń jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu), przydzielony ten sam samochód, jedną książkę służby dot. wykonywania ochrony mienia z obu umów, jedną instrukcję ochrony mienia, regulaminy, podlegali kierownictwu pozwanego tak dla umowy o pracę, jak i dla umowy zlecenia, nie mogli między sobą zamieniać się na służbę, w przypadku nieprzewidzianych losowych sytuacji, a tylko za zgodą przełożonego, byli poddani jednemu badaniu lekarskiemu przyjmując się do pracy, przechodzili jedno badania okresowe związane z umową o pracę, po przekroczeniu normatywnego kodeksowego czasu pracy wykonywali nadal tę samą rodzajowo pracę w tym samym systemie na podstawie umowy zlecenia (niekiedy praca na podstawie tych dwóch umów ząębiała się), od października 2021r. zaczęto łączyć w grafiku umowę o pracę i umowę zlecenia w taki sposób, że dla każdej z nich pozwany wpisywał po 12 godzin, po to by powodowie nie mogli korzystać np. z urlopu wypoczynkowego za przepracowany dzień z umowy o pracę - wszystko to potwierdza prawidłową ocenę sądu meriti, że zawarcie z powodami umów zlecenia zmierzało do ukrycia faktu świadczenia przez nich pracy w reżimie pracowniczym z art. 22 k.p., ponad normy określone przepisami kodeksu pracy, na rzecz jednego pracodawcy - (...) Sp.z.o.o.

Oceny tej nie zmienia używanie przez powodów dwóch oddzielnych legitymacji i dwóch oddzielnych przepustek uprawniających do wejścia na ochraniaany obiekt, wprowadzonych od 2021r. (wcześniej była tylko jedna przepustka). Wbrew twierdzeniu apelującego, powyższej oceny nie zmienia także wypłata wynagrodzenia oddzielnie z umowy o pracę i oddzielnie z umowy zlecenia, gdyż – jak trafnie wskazuje sąd meriti – do przypisania godzin pracy powodów na rzecz rzekomych zleceniodawców dochodziło dopiero wtedy, gdy ich ilość przekraczała ustawową kodeksową normę czasu pracy. Wreszcie prawidłowej oceny Sądu I instancji nie zmienia eksponowana przez apelującego odrębność

osobowości prawnej obu spółek , tj. (...) Sp.z.o.o. i (...)z.o.o. Sąd Okręgowy podziela w pełni stanowisko sądu meriti (także przywołane poglądy doktryny), że w stanie faktycznym sprawy, w sytuacji ścisłej współpracy obu spółek , trudne jest rozróżnienie gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki , a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej. W pełni uprawnione jest stanowisko sądu meriti, że doszło do nadużycia podmiotowości dominującej spółki (...) Sp.z.o.o. – pozwanej w sprawie poprzez formalne związanie powodów stosunkiem umownym zlecenia ze spółką córką - (...) Sp.z.o.o. tylko po to, by świadczonej przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych i to na rzecz pozwanej (...) Sp.z.o.o., nie wykazywać jako świadczonej na rzecz tego podmiotu, a to w celu uniknięcia wypłaty powodom słusznie należnych dodatków za godziny nadliczbowe. Powyższe fakty prowadzą do trafnej oceny sądu Rejonowego o nieważności umów zlecenia zawartych z powodami w warunkach wypełniających dyspozycję art. 83 k.c., a także w celu obejścia prawa (art. 58 k.c.). Bezzasadne jest twierdzenie apelacji o wewnętrznej sprzeczności, a w konsekwencji o błędnej ocenie, uzasadniane przez apelującego twierdzeniem sądu meriti z jednej strony nieważnością umów zlecenia z art. 58 k.c. , a z drugiej przyjęciem że umowa zlecenia stanowiła uzupełniającą umowę o pracę. Powyższe twierdzenie apelacji jest wybiórcze, oderwane od kontekstu całego stanu faktycznego, o którym była wyżej mowa , który sąd meriti w swojej ocenie eksponuje.

Reasumując , Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę sądu meriti o pracy powodów w spornym okresie w godzinach nadliczbowych , świadczonej w reżimie pracowniczym na rzecz pozwanej, mimo formalnej umowy zlecenia z (...) Sp.z.o.o., bowiem zawartej dla pozor, a także w celu obejścia prawa, a przez to nieważnej.

Sąd Rejonowy dokonał przy tym prawidłowej subsumpcji przepisów prawa - art. 151 §1k.p. w związku z art. 128 k.p. , art. 135§1 k.p. i art. 137 k.p., a w konsekwencji zasądzenia dodatku 100% za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ §1 k.p.), z odsetkami ustawowymi od wymagalności tj. od 11 dnia każdego miesiąca następnego miesiąca po okresie rozliczeniowym (art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85k.p.).W związku z tym, zarzuty apelacji o naruszeniu przepisów prawa materialnego są także bezzasadne.

Odnosząc się do zasądzonych na rzecz powodów kwot brutto z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, orzeczenie to jest prawidłowe. Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego w uchwale z 7 sierpnia 2001r. III ZP 13/01, że sąd pracy zasądzając wynagrodzenie za pracę , nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i składek na ubezpieczenie społeczne.

Podkreślić przy tym trzeba , że pozwany jako pracodawca i jednocześnie płatnik składek oblicza należne pracownikowi wynagrodzenie za pracę w kwotach brutto, a następnie potrąca należne od niego składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych i wypłaca pracownikowi kwotę netto. Tak też powinien postąpić pozwany realizując niniejszy prawomocny wyrok .

Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepisy prawa dotyczące orzeczenia o kosztach procesu za I instancję , a uzasadnienie rozstrzygnięcia w tym zakresie Sąd Okręgowy podziela, bez potrzeby jego powielania.

Oddaleniu podlega także apelacja powodów, która dotyczy przyjętej przez Sąd stawki za podstawę obliczeń dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Rację ma sąd Rejonowy, że wobec wykazania w niniejszym postępowaniu nieważności umów zlecenia, na co powoływali się powodowie, za podstawę obliczeń przedmiotowych dodatków należało przyjąć stawki wynagrodzenia wynikające z umowy o pracę, a nie z umowy zlecenia. Następnie tak ustalone kwoty dodatków należało pomniejszyć o wynagrodzenie wypłacone powodom z tzw. zleceń .

W związku z tym apelacja obu stron podlegała oddaleniu jako bezzasadna na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c.

Wartość przedmiotu apelacji powodów stanowiły kwoty w odniesieniu do: M. T. 8 887,50zł. , Z. K. 7837,64zł. , M. K. 11334,20zł. Z kolei Wartość przedmiotu zaskarżenia apelacją pozwanych wynosiła odpowiednio: ad. 1 - 36148 zł. , ad. 2 - 11 727 zł. ad. 3 - 36.312 zł. Wobec oddaleniu obu apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego uzasadnione jest słusznościowo wzajemnie zniesienie kosztów procesu, bez potrzeby dokładnego wyliczania stosunku wygranej do przegranej.

Jeżeli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały lub przegrały sprawę, a jednocześnie w takim stosunku poniosły koszty, powinna być zastosowana zasada wzajemnego zniesienia kosztów. O zastosowaniu zasady wzajemnego zniesienia kosztów procesu decyduje kryterium słusznościowego rozłożenia obowiązku ponoszenia tych kosztów, nie jest natomiast bezwzględnie wymagane dokładne wyliczenie stosunku wygranej do przegranej (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 2 lipca 2020 r. V ACa 554/19, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 , III CZ 37/13).