

Sygn. akt IV P-upr 70/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2018 r.

sprawy A. B.

przeciwko 1) (...) - OCHRONA Spółka z o.o. w C.

2) (...) S.A. w W.

o zapłatę kwoty 5000 zł

I. Zasądza od pozwanego ad.1 (...) – OCHRONA Sp. z o. o w C. na rzecz powoda A. B. kwotę 3616,23 zł (trzy tysiące sześćset szesnaście zł 23/100) tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku nocnego, z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 627,43 zł od dnia 11.05.2014r. do dnia zapłaty;

- 606,15 zł od dnia 11.06.2014r. do dnia zapłaty;

- 334,40 zł od dnia 11.07.2014r. do dnia zapłaty;

- 401,56 zł od dnia 11.08.2014r. do dnia zapłaty;

- 554,90 zł od dnia 11.09.2014r. do dnia zapłaty;

- 474,90 zł od dnia 11.10.2014r. do dnia zapłaty;

- 232,44 zł od dnia 11.12.2014r. do dnia zapłaty;

- 384,45 zł od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty;

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. Oddala powództwo co do pozwanego ad.2 (...) S.A. w W.;

IV. Koszty procesu pomiędzy powodem a pozwanym ad. 1 (...) – OCHRONA Sp. z o. o w C. wzajemnie znosi;

V. Wyrokowi w pkt I do kwoty 1680,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powód A. B. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) OCHRONA Sp. z o.o. w K. P. kwoty 5000,00 zł tytułem niezapłaconego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony u pozwanego w okresie od 8.10.2013r. do 31.08.2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem określonym jako minimalne.

Od 1 kwietnia 2014r. do 31.12.2015r. firma (...) SA zawarła z powodem dodatkową umowę z wynagrodzeniem 0,50 zł za godzinę pracy. Umowa dotyczyła pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

Pozwany (...) - OCHRONA Sp. z o.o. w P. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zarzuciła, że pozwana spółka nie zawarła z pozwanym żadnych umów cywilnych a strony łączyły tylko i wyłącznie umowy o pracę, a stosunek pracy trwał do 28 czerwca 2015r. pozwany podniósł, że rozliczył się z powodem ze wszystkich należności związanych ze stosunkiem pracy.

Pozwany zarzucił, że powód nie sprecyzował za jakie miesiące domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie wskazał konkretnej ilości tych godzin ani stawki. Pozwany podniósł również, że wynagrodzenie powodowi było wypłacane w terminie do 10-tego każdego następnego miesiąca.

Pismem procesowym z dnia 28 lutego 2016r. pełnomocnik powoda sprecyzował, że na kwotę 5000,00 zł składają się wszystkie należności wynikające ze świadczenia pracy powoda u pozwanego, a w szczególności dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki za pracę w godzinach nocnych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wniósł o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia grafików dyżurów, dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i płac. Pełnomocnik powoda podniósł, że umowy zlecenia były nieważne jako zawarte w celu obejścia prawa.

Wezwany do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) SA w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa zarzucając, że roszczenia powoda dotyczą pozwanego (...) – OCHRONA, a wezwany do udziału w sprawie nie ma legitymacji procesowej biernej. Pozwany podniósł, że strony łączył stosunek prawny o charakterze zobowiązaniowym oparty na umowie zleceniu, powód miał pełną świadomość jakiego rodzaju nawiązuje stosunek prawny.

Na rozprawie w dniu 15 marca 2017r. (k.62 akt) pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenie, że na kwotę 5000 zł składa się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w godzinach nocnych i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pismem procesowym z 11.10.2016r. (k.186 akt) pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie od pozwanego ad.1 kwoty 4900,00 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, 50,00 zł za pracę w godzinach nocnych i zasądzenie ekwiwalentu za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za okres od 8.10.2013r. do 31.08.2016r. podnosząc, że po uzyskaniu opinii biegłego możliwe byłoby dokładne określenie żądań powoda.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód był pracownikiem pozwanego (...) OCHRONA Sp. z o.o. w okresie od 8 października 2013r. do 28 marca 2015r, a stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę. W okresie zatrudnienia strony łączyły kolejno: umowa na okres próby od 8.10.2013r. do 31.12.2013r, umowa o pracę na czas określony od dnia 1.01.2014r. do 31.05.2014r, od 1.06. 2014r. do 31.08.2016r. Powód był zatrudniony na stanowisku nielicencjonowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 1600,00 zł, a miejsce wykonywania pracy określono jako województwo (...) (d. umowy o pracę w aktach osobowych powoda, wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 12 marca 2015r. w aktach osobowych powoda).

Wspólnikiem pozwanej ad. 1 jest pozwana ad.2 – (...) SA. W W.. Kapitał zakładowy spółki (...) wynosi 50. 000,00 zł z czego 95 % udziałów posiada wspólnik (...) SA w łącznej wysokości 47.500,00 zł. Prezesem zarządu jest A. K. (d. odpis KRS k.16-17).

A. K. jest jednocześnie jednym z prokurentów pozwanej (...) SA w W. (bezsporne).

W dniu 27 lutego 2012r. pomiędzy (...) Spółka z o.o. w T. (obecnie (...) Sp. z o.o. w T.) a pozwanym ad.1 – (...) – OCHRONA Sp. z o.o. zostały zawarte umowy na dozór i ochronę mienia baz w K. i W.. Umowy zostały zawarte na czas nieokreślony. Zgodnie z zawartymi umowami na terenie bazy K. dozór i ochrona miała być realizowana w okresie letnim (16.04. – 15.10) przez jednego nielicencjonowanego pracownika ochrony w przedziale czasowym 18⁰⁰ do 6⁰⁰ a w okresie zimowym (16.10 – 15.04) w przedziale godzinowym obejmującym całą dobę, natomiast na terenie bazy w W. w okresie latem w godzinach 20⁰⁰ – 6⁰⁰, a w okresie zimowym 18⁰⁰- 6⁰⁰. Umowy ze strony pozwanego ad.1 – (...) – OCHRONA Sp. z o.o. zawierał T. K. (1) (d. umowy o usługę dozoru i ochrony k.83-93).

Spółka (...) nie zawierała żadnych umów w przedmiocie świadczenia usług dozoru i ochrony mienia swoich obiektów za pozwaną ad.2 – (...) SA w W. (d. pismo (...) Sp. z o.o. w T. Oddział w K. z dnia 10.08 2017r. k.158).

W miesiącu marcu 2014r. powód przekroczył normatywny czas pracy (d. lista płac k. 200-218). W związku z wystąpieniem godzin nadliczbowych pracownikom zaproponowano podpisanie umów zlecenia, które miały obejmować pracę w ponadnormatywnym czasie pracy i odbywało się to w siedzibie pozwanego (d. zeznania świadka L. S. k.148).

W dniu 1 kwietnia 2014r. powód zawarł z pozwanym ad.2 – (...) SA w W. umowę zlecenia na okres do 31 grudnia 2014r. na wykonywanie usługi bezpośredniej ochrony fizycznej obiektów z wynagrodzeniem 0,50 zł/godz. Pozwanego ad.2 – (...) SA w W. reprezentował T. K. (1). 1 stycznia 2015r. strony zawarły umowę zlecenie na czas do 31 grudnia 2015r, warunki pozostały takie same jak w umowie z dnia 1.04.2014r (d. umowy zlecenie k.127-130). Umowa zlecenia została rozwiązana w wyniku zawartego porozumienia w dniu 28 lutego 2015r. (d.k.131).

Praca wykonywana przez powoda a wynikająca z umów zlecenia była wykonywana na tych samych obiektach, co wynikająca z umowy o pracę. Pracownicy wykonywali te same czynności (d. zeznania świadka J. S. k.147v – 148, L. S. k.148).

Na dozorowanych obiektach prowadzona była książka dozoru, w której obejmujący służbę wpisywał od kogo przejął służbę, godzinę objęcia służby, godziny obchodów i przekazania zmiany (d. zeznania świadka J. S. k.147v-148, L. S. k.148).

Pracownicy dozoru pod koniec miesiąca otrzymywali listę – grafik pracy na następny miesiąc. Grafiki pracy były często zmieniane z różnych przyczyn. Zmiany mogły być nieodnotowane w grafikach, które posiadali pracownicy (d. zeznania świadka J. S. k.147v-148, L. S. k.148).

Godziny pracy w grafikach nie pokrywały się z godzinami pracy wynikającymi z umowy o usługę dozoru i ochrony mienia w której to umowie mowa jest, o okresie zimowym na terenie K. godziny pracy pracownika ochrony obejmują całą dobę (d. umowa usług k.89-93, grafik dyżurów k.31).

Godziny pracy na grafikach i ewidencji czasu pracy nie uwzględniały godzin pracy pracowników świadczących pracę z umowy zlecenia (d. grafik pracy k.3, ewidencja czasu pracy k.24 -35, przelewy wynagrodzenia wynikającego z zawartych umów zlecenia k.182).

Powód w okresie zatrudniania u pozwanej ad.1 tylko w miesiącu kwietniu 2014r. i listopadzie 2014r. otrzymał odpowiednio dodatek 100% za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu pracy w miesiącu marcu 2014r. i październiku 2014r. w kwocie 20,00 zł i 9,13 zł (d. listy płac powoda za okres październik 2013r. do marca 2015r. k.200-218).

Powód z tytułu zawartych umów zlecenia w okresie kwiecień 2014r. do grudnia 2014r. otrzymał odpowiednio kwoty 36,00 zł, 40,00 zł, 20,90 zł, 31,00 zł, 32,00 zł, 16,50 zł, 27,00 zł (d. wydruki przekazów k.182).

Powód w miesiącach:

- kwiecień 2014r. oprócz godzin wykazanych przez pozwanego na liście płac, przepracował dodatkowo 72 godziny;
- maj 2014r. – dodatkowo 80 godzin;
- czerwiec 2014r. – dodatkowo 41,80 godziny;
- lipiec 2014r. – dodatkowo 656 godzin;
- sierpień 2014r. – dodatkowo 62 godziny;
- wrzesień 2014r. – dodatkowo 64 godziny;
- październik 2014r. – dodatkowo 33 godziny;
- grudzień 2014r. – dodatkowo 54 godziny

(d. opinia biegłego W. L. k.246-257, dokumenty przelewów k.182).

Wynagrodzenie powoda, przy uwzględnieniu, że są to godziny nadliczbowe wynosi za miesiąc:

- kwiecień 2014r. 1259,87 zł – 36,00 wypłacono = 1223,87 zł ;
- maj 2014r. 1446,15 zł – 40,00 zł wypłacono = 1406,15 zł;
- czerwiec 2014r. 773,30 zł – 20,90 zł wypłacono= 752,40 zł ;
- lipiec 2014r. 940,84 zł – 28,00 zł wypłacono = 912,84 zł;
- sierpień 2014r. 1236,90 zł – 31 zł = 1205,90 zł;
- wrzesień 2014r. 1118,10 zł – 32,00 zł= 1086,50 zł;
- październik 2014r. 550,23 – 16,50 zł= 533,73 zł;
- grudzień 2014r. 951,45 zł – 27,00= 924,45 zł;

(d. opinia biegłego W. L. k. 246-256, 285 -286).

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, grafików pracy k.3, ewidencji czasu pracy k.25-35, umów o usługę dozoru k.83-110, umów zleceń pomiędzy powodem a pozwanym ad.2 k.127- 131, pisma (...) Sp. z o.o. w T. k.158, 179, potwierdzeń przelewów k.182, list płac k.200-218, opinii biegłego W. L. k.246-256 i 285-286, zeznań świadków: J. S. k. 147v-148, L. S. k.148.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. S. i L. S..

Zeznania świadków są logiczne i spójne.

Sąd dał wiarę opinii biegłego W. L.. Opinia biegłego jest rzetelna, nie można opinii zarzucić stronniczości.

W ocenie Sądu roszczenie powoda zasługuje częściowo na uwzględnienie.

Roszczenie powoda zasądzenia kwoty 5000 zł obejmowało dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w godzinach nocnych oraz ekwiwalent za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

W ocenie Sądu powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że w okresie zatrudnienia nie wykorzystał 10 dni urlopu wypoczynkowego. Strona ma obowiązek wskazania dowodów dla stwierdzenia faktów z których wywodzi skutki prawne (art. 6 i 232 kpc). Powód przed Sądem nie wskazał żadnych dowodów na okoliczność, że nie wykorzystał w naturze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

Dlatego też w tym zakresie roszczenie powoda na podstawie art. 171 § 1 kpc podlegało oddaleniu.

W pozostałym zakresie – co do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu wszystkie twierdzenia powoda w zakresie świadczenia przez niego pracy na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych zostały przez niego udowodnione.

Świadkowie zgodnie potwierdzili zakres zadań przypisanych powodowi, fakt wykonywania przez niego obowiązków dozoru w ramach dwóch umów tj. umowy o pracę oraz umowy zlecenia. Świadkowie potwierdzili również okoliczności związane z odrębnymi rozliczeniami w ramach obu podmiotów.

W swych zeznaniach świadkowie wskazali również na brak istnienia jakiegokolwiek rozróżnienia w ramach obu umów dotyczących pracowników, jak również fakt tożsamego zakresu obowiązków powoda w ramach obu zawartych przez niego umów.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiła również opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości W. L.. W tym zakresie Sąd meriti oparł ustalenia faktyczne co do wysokości należnego na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o powyższą opinię. W ocenie Sądu przedmiotowa opinia została sporządzona w sposób wyczerpujący, uwzględniający obowiązujące w tej mierze przepisy prawa.

W ocenie Sądu z materiału dowodowego sprawy bezsprzecznie wynika, iż powód pracował w okresie objętym sporem w godzinach nadliczbowych, skoro w (...) wypracowywał normatywny czas pracy.

Poza sporem w niniejszym postępowaniu pozostawała kwestia związania powoda dwiema umowami, na podstawie których wykonywał on swoje obowiązki służbowe na stanowisku pracownika ochrony. Przedmiotem sporu był natomiast rzeczywisty charakter umowy zlecenia w oparciu, o którą powód wykonywał pracę, co w konsekwencji miało podstawowe znaczenie dla ustalenia zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia.

Sąd w celu zweryfikowania powyższych kwestii zobligowany był dokonać oceny rzeczywistego charakteru umowy, łączącej powoda z firmą (...) SA w W. na podstawie której powód świadczył pracę. Na podstawie poczynionych w niniejszym postępowaniu ustaleń faktycznych Sąd uznał, iż zawarcie przez powoda z firmą (...) SA w W. umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez powoda czynności polegających na dozorowaniu obiektów stanowiło obejście przepisów kodeksu pracy o czasie pracy. W ocenie Sądu umowa zlecenia zawarta z tymże podmiotem 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.

Kwestia zawierania dodatkowych umów zlecenia których drugą stroną – oprócz pracownika – są jednostki ze sobą powiązane – wielokrotnie był przedmiotem rozważań orzecznictwa (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5.11.2013r. „II PK 50/13, OSNP 2014/9/129, LEX Nr 140889, wyrok SN z dn. 1.04.2014r.” I PK 241/13, LEX nr 1455193).

W ocenie Sądu na gruncie niniejszej sprawy nie można przyjąć, jakoby umowa zlecenia była zawarta dla pozorów była bowiem wykonywana (wpłynęło od strony umowy wynagrodzenie, czynności opisane w umowie zlecenia były wykonywane). Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza

możliwości badania, czy zawarcia umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub ubezpieczeniu społecznym (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 2012r. II PK 170/11, Lex nr 1211150) w wyroku z dnia 17 marca 2015r. I PK 179/14 OSNP 2016/11/140).

W cytowanym wyżej orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012r. Sąd ten wskazał, iż takie ułożenie stosunków nie oznacza, iż taki zleceniodawca staje się pracodawcą. Pracodawca z mocy art.3 kp może być tylko jeden.

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 (...). Pracownik z pracodawcą nie mogą się umówić, że w tym samym czasie były pracownik będzie jednocześnie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot (...) Strony nie mogły się też umówić, że powód będzie miał jednocześnie dwóch pracodawców, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 3 kp, który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jedynym stosunku pracy ma dwóch pracodawców. Niemniej w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że skutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998r. I PKN 71/98, OSNP 1999, Nr 8, poz.282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez inny podmiot nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z dnia 1 lutego 2000r. I PKN 494/99, OSNP 2001, Nr 12, poz. 409).

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013r. (II PK 50/13), w którym sąd ten na gruncie analogicznego stanu faktycznego (umowa o pracę z jednoczesną umową zlecenia z innym powiązaniem kapitałowo podmiotem; nieczytelne i niejednoznaczne role przełożonych, wykonujących funkcje w obu spółkach; analogiczne jak w niniejszej sprawie sumowanie i rozliczenie czasu pracy, polegające na obciążeniu zleceniodawcy dopiero, jak normy czasu pracy zostały przekroczone) wskazał na istnienie podstaw do podważenia skuteczności umów zawartych z innymi członkami grupy spółek zależnych. Sąd Najwyższy powołał się tu na szeroko pojętą koncepcję nadużycia osobowości prawnej.

W ocenie Sądu z wyżej wskazanych względów, uznać należy, iż taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Wskazuje na to – jak wyżej wskazano jednakowość obu umów, wspólny interes biznesowy powiązanych spółek, brak możliwości ścisłego rozgraniczenia czynności ze stosunku pracy z czynnościami ze zlecenia, ramowość, niekonkretność umowy zlecenia, wskazująca, iż miały one tylko techniczno-rozliczeniowe znaczenie (brak określenia ilości zadań ze zlecenia), faktyczne obciążenie zleceniodawcy pracą dopiero po przekroczeniu normatywnego czasu pracy.

W ocenie Sądu tak jest w niniejszym przypadku. Umowa zlecenia została zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy i wynikających z nich konsekwencji finansowych w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych . Potwierdzają to bowiem wszystkie zgromadzone w sprawie dowody.

Dlatego też należało traktować pozwanego ad. 1, jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności.

Podkreślić należy, iż w zakresie obowiązków powoda w trakcie pracy na rzecz obu podmiotów było wykonywanie tożsamyh zadań z zakresu dozoru. 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, ci sami przełożeni choćby T. K..

Wskazać należy, iż wystarczającego argumentu dla potwierdzenia odrębności obu umów nie może stanowić fakt odrębnych rozliczeń finansowych wynikających z obu umów, albowiem powyższy nie stanowi sam 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. W ocenie Sądu fakt, że każda ze spółek posiada odrębne numery identyfikacyjne (NIP, REGON, KRS) oraz odrębny kapitał, kontrahentów, nie ma w sprawie znaczenia, albowiem powyższe określa zakres powiązań gospodarczych obu spółek, nie ma natomiast wpływu na ocenę umów zawartych przez te podmioty z powodem.

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 finansowej względem powoda za wykonaną przez niego pracę w godzinach nadliczbowych i stworzenie jedynie „pozorności” świadczenia jej na rzecz innego podmiotu. Nie bez znaczenia jest również fakt, że (...) SA nie miał zawartej umowy na dozorowanie obiektów należących do spółki (...) w T..

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 nie dokonywanie rozróżnienia w zakresie wykonywania jej na rzecz pozwanego, jak również na rzecz odrębnego podmiotu. Wszystkie powołane okoliczności zostały przyznane przez przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, którzy w przedmiotowych kwestiach pozostawali zgodni. Potwierdzili oni również, że powód nie mógł posiadać wiedzy o tym, w jakim czasie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, a w jakim na podstawie umowy zlecenia, gdyż takiego rozróżnienia nie praktykowano.

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.

Strona pozwana nie złożyła wiarygodnej ewidencji czasu pracy, książki gotowości do służby, ani grafików pracy, które pozwoliłyby dokładnie odtworzyć rzeczywisty czas pracy powoda. Żądania w tym zakresie kierowane do pozwanych dały ograniczony rezultat. Złożona ewidencja czasu pracy przez pozwanego nie mogła stanowić wiarygodnych i wyłącznych dowodów czasu pracy powoda. Natomiast dokonywanie wyliczeń czasu pracy powoda na podstawie udokumentowanych list płac i wydruków przelewów było najbardziej miarodajne, ponieważ pozwana nie kwestionowała, że wypłacała za każdą godzinę pracy powoda wg. stawek z pisemnych umów o pracę. Tak, też czyniła druga półka, z którą powód miał podpisane „zlecenie”. Pozwalało to odtworzyć czas pracy powoda w sposób jak najbardziej zbliżony do rzeczywistego czasu pracy. Miarodajnym było ustalenie ilości godzin przepracowanych w ramach umowy zlecenia w odniesieniu do dowodów zapłaty wynagrodzenia z tych umów, co pozwoliło ustalić ilość godzin, za które powód otrzymał wynagrodzenie na podstawie umowy zlecenia (poprzez podzielenie kwot wypłaconych z umów zlecenia przez stawkę za godzinę pracy wynikającą z umowy zlecenia). Ponieważ czas pracy z umowy o pracę pokrywał się z miesięcznym wymiarem czasu pracy (normatywny wymiar czasu pracy) czas pracy wynikający z umów zlecenia należało potraktować jako czas pracy w godzinach nadliczbowych.

Oceniając materiał dowodowy Sąd dał wiarę opinii biegłego. Opinia w tym zakresie jest rzeczowa i stanowi podstawę rozstrzygnięcia w zakresie opisanym już powyżej. Ciężar zaniedbania prowadzenia rzetelnej dokumentacji pracowniczej dotyczącej ewidencji czasu pracy obciąża w procesie pozwaną.

Ewidencja czasu pracy mogła stanowić wyłącznie dowód tego w jakich dniach powód świadczył pracę, w jakich okresach korzystał z urlopów czy zwolnień lekarskich, ponieważ zawsze zawierała tylko normatyw godzin nie

wykraczający poza kodeksowy czas pracy. Tymczasem prowadzone postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadków wskazujące, że w istocie czas pracy powoda dla pozwanej w skali miesiąca wykroczył poza normę godzin dla pracownika. Pozwana nie wykazała przy tym, aby godziny nadliczbowe stanowiły pracę dla innych podmiotów spełniających za pozwaną świadczenie. W istocie pozwana nie dała także dowodów wypełniania przez powoda zleceń dla podmiotów wymienionych w ustaleniach. Powód cały czas świadczył taką samą pracę i tylko dla pozwanej. W tej sytuacji ewidencja czasu pracy nie mogła stanowić wiarygodnego dowodu braku godzin nadliczbowych w spornym okresie. Zaniechanie zabezpieczenia dowodów na potrzeby procesu obciążało pozwaną, która winna rzetelnie ewidencjonować czas pracy powoda.

Brak wiarygodnej ewidencji czasu pracy skutkowałam koniecznością szacunkowego określenia kwoty zasądzonej przy uwzględnieniu zasad wynikających z art.322 kpc. Pozwani nie przedstawili grafików, wiarygodnej ewidencji czasu pracy, książki służb, a nawet dokumentów wypłaty wynagrodzenia z umów zlecenia.

Stosowanie art. 322 kpc nie wymaga precyzyjnego matematycznego wyliczenia kwot zasądzonych, albowiem założenia wyliczenia są szacunkowe i opierają się na możliwie najdokładniejszej ocenie i założeniach. W sprawie wyliczeń dokonano przy tym w możliwie najpełniejszy sposób, tak aby wyważyć interesy stron i przy szacowaniu kwot należnych nie doprowadzić do nadmiernego pokrzywdzenia czy uprzywilejowania którejś ze stron procesu. Opierano się przy tym na opinii biegłego d.s. rachunkowości, który wyliczał w oparciu o założenia Sądu, także przyjmując uproszczenia i założenia (gdy zabrakło dowodów z dokumentów).

Powód wykazał, w ocenie Sądu, że w spornym okresie świadczył na rzecz pozwanej pracę w rozmiarze znacznie wykraczającym poza nominalny czas pracy dla zatrudnionego na pełnym etacie na umowie o pracę. Fakt takiej pracy w ilości godzin przyjętych w opinii biegłego został stosownie zrekomensowany kwotami wskazanymi w wyroku, w tym zakresie należności za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiących różnicę między kwotami należnymi a wypłaconymi w ramach umów zlecenia, przy czym Sąd zasądził tylko kwoty stanowiące wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w godzinach nocnych wyliczone przez biegłego, zgodnie z żądaniem powoda.

Powód bowiem nie wnosił o zasądzenie normalnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych a jedynie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych.

Sąd od poszczególnych kwot zasądził ustawowe odsetki od 11-go każdego następnego miesiąca, albowiem powód otrzymywał wynagrodzenie do 10-go każdego następnego miesiąca.

W pozostałym zakresie Sąd powództwo powoda oddalił, oddalił też w stosunku do pozwanego ad.2.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art.100 kpc.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w oparciu o art. 477² § 1 kpc.