

Sygn. akt VI P 251/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2017r. w Gdańsku na rozprawie

z powództwa A. B., K. K., S. T.

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

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętych powództw

II. zasądza na rzecz powoda A. B. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 26.858,16 zł (dwadzieścia sześć tysięcy osiemset pięćdziesiąt osiem złotych szesnaście groszy) brutto, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- od 1.349,45zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści dziewięć złotych 45/100) od dnia 9 czerwca 2012r. do dnia zapłaty;
- od 504,69 zł (pięćset cztery złote 69/100) od dnia 11 czerwca 2012r. do dnia zapłaty;
- 2.651,06 zł (dwa tysiące sześćset pięćdziesiąt jeden złotych 6/100) od dnia 11 września 2012r. do dnia zapłaty
- 2.054,83.zł (dwa tysiące pięćdziesiąt cztery złote 83/100) od dnia 11 grudnia 2012r. do dnia zapłaty
- 1.070 zł (jeden tysiąc siedemdziesiąt złotych) od dnia 9 marca 2013r. do dnia zapłaty
- 423,65 zł (czteryście dwadzieścia trzy złote 65/100) od dnia 11 marca 2013r. do dnia zapłaty
- 2.197,91 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt siedem złotych 91/100) od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty
- 2.354,71 (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt cztery złote 71/100) od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty
- 2.741,92 zł (dwa tysiące siedemset czterdzieści jeden złotych 92/100) od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty
- 2.349,13 zł (dwa tysiące trzysta czterdzieści dziewięć złotych 13/100) od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty
- 2.573,62 zł (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt trzy złote 62/100) od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia zapłaty
- 1.935,57 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści pięć złotych 57/100) od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty
- 2.034,23 zł (dwa tysiące trzydzieści cztery złote 23/100) do dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty;
- 2.500,10 zł (dwa tysiące pięćset złotych 10/100) od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty

III.

zasądza na rzecz powoda K. K. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 18.749,66 zł (osiemnaście tysięcy siedemset czterdzieści dziewięć złotych sześćdziesiąt sześć groszy) brutto, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- od 1.960,59 zł (jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt złotych 59/100) od dnia 9 czerwca 2012r. do dnia zapłaty;
- od 891,97 zł (osiemset dziewięćdziesiąt jeden złotych 97/100) od dnia 11 czerwca 2012r. do dnia zapłaty;
- 3.927,19 zł (trzy tysiące dziewięćset dwadzieścia siedem złotych 19/100) od dnia 11 września 2012r. do dnia zapłaty
- 1.930,27 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści złotych 27/100) od dnia 11 grudnia 2012r. do dnia zapłaty
- 1.708,72 zł (jeden tysiąc siedemset osiem złotych 72/100) od dnia 9 marca 2013r. do dnia zapłaty
- 491,66 zł (czteryście dziewięćdziesiąt jeden złotych 66/100) od dnia 11 marca 2013r. do dnia zapłaty
- 1.990,47 zł (jeden tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiąt złotych 47/100) od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty
- 2.319,14 zł (dwa tysiące trzysta dziewiętnaście złotych 14/100) od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty
- 1.674,04 zł (jeden tysiąc sześćset siedemdziesiąt cztery złote 4/100) od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty
- 1.595,60 zł (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt pięć złotych 60/100) od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty

IV. zasądza na rzecz powoda S. T. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 51.007,87 zł (pięćdziesiąt jeden tysięcy siedem złotych osiemdziesiąt siedem groszy) brutto, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- od 2.563,38 zł (dwa tysiące pięćset sześćdziesiąt trzy złote 38/100) od dnia 9 czerwca 2012r. do dnia zapłaty;
- od 1.140,25 zł (jeden tysiąc sto czterdzieści złotych 25/100) od dnia 11 czerwca 2012r. do dnia zapłaty;
- 4.255,68 zł (cztery tysiące dwieście pięćdziesiąt pięć złotych 68/100) od dnia 11 września 2012r. do dnia zapłaty
- 4.658,76. zł (cztery tysiące sześćset pięćdziesiąt osiem złotych 76/100) od dnia 11 grudnia 2012r. do dnia zapłaty
- 3.106,23 zł (trzy tysiące sto sześć złotych 23/100) od dnia 9 marca 2013r. do dnia zapłaty
- 621,35 zł (sześćset dwadzieścia jeden złotych 35/100) od dnia 11 marca 2013r. do dnia zapłaty
- 4.810,94 zł (cztery tysiące osiemset dziesięć złotych 94/100) od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia zapłaty
- 4.349,93 (cztery tysiące trzysta czterdzieści dziewięć złotych 93/100) od dnia 11 września 2013r. do dnia zapłaty
- 4.746,47 zł (cztery tysiące siedemset czterdzieści sześć złotych 47/100) od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia zapłaty
- 4.345,45 zł (cztery tysiące trzysta czterdzieści pięć złotych 45/100) od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty
- 3.959,08 zł (trzy tysiące dziewięćset pięćdziesiąt dziewięć złotych 8/100) od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia zapłaty
- 3.966,80 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt sześć złotych 80/100) od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty
- 3.854,20 zł (trzy tysiące osiemset pięćdziesiąt cztery złote 20/100) do dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty;

- 3.318,21 zł (trzy tysiące trzysta osiemnaście złotych 21/100) od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty

- 1.302,11 zł (jeden tysiąc trzysta dwa złote 11/100) od dnia 26 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty

V. oddala powództwa w pozostałym zakresie

VI. zasądza na rzecz powoda A. B. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 653,76 zł (sześćset pięćdziesiąt trzy złote siedemdziesiąt sześć groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

VII. zasądza na rzecz powoda K. K. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 766,08 zł (siedemset sześćdziesiąt sześć złotych osiem groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

VIII. zasądza na rzecz powoda S. T. od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IX. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...)w G.kwotę 7.777,45 zł (siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt siedem złotych czterdzieści pięć groszy) tytułem kosztów sądowych;

X. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.900 zł (jeden tysiąc dziewięćset złotych)

XI wyrokowi w pkt III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.830 zł (jeden tysiąc osiemset trzydzieści złotych)

XII wyrokowi w pkt IV nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.900 zł (jeden tysiąc dziewięćset złotych)

Sygn. akt VI P 251/15

UZASADNIENIE

Powód A. B. pozwem z dnia 1 kwietnia 2015r. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 27.318,75 zł netto wraz ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2015r., a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym także zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

pozew – k. 2-9,

Powód K. K. pozwem z dnia 1 kwietnia 2015r. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 17.319,39 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2014r. , zasądzenie kwoty 828,68 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia zapłaty tytułem części niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2014r., a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym także zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

pozew – k. 17-24,

Postanowieniem z dnia 8 kwietnia 2015r. Sąd postanowił na mocy art. 219 kpc. zarządzić połączenie sprawy (...)ze sprawą(...) do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

(k. 33)

W piśmie przygotowawczym z dnia 21 kwietnia 2015r. pełnomocnik powodów podał żądane kwoty brutto: dla powoda K. K. – 26.001,10 zł, dla powoda A. B. 39.111,35 zł.

(k. 43)

W odpowiedzi na pozew powodów (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództw w całości oraz o obciążenie powodów kosztami postępowania sądowego, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz wszelkimi innymi wydatkami, które strona pozwana ewentualnie poniesie.

Pozwana wniosła też o wezwanie spółki (...) sp. Z o.o. w W. w charakterze pozwanego.

odpowiedź na pozew – k. 51-58

Powód S. T. pozwem z dnia 4 maja 2015r. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwoty 36.203,94 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 kwietnia 2012r. do dnia 1 kwietnia 2015r a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym także zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

pozew – k. 1072-1079

Postanowieniem z dnia 18 czerwca 2015r. Sąd postanowił na mocy art. 219 kpc. zarządzić połączenie sprawy (...) ze sprawą (...) do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. (k. 1135)

W odpowiedzi na pozew powoda (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powoda kosztami postępowania sądowego, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz wszelkimi innymi wydatkami, które strona pozwana ewentualnie poniesie.

odpowiedź na pozew – k. 1146-1152

Na rozprawie w dniu 30 września 2015r. sąd oddalił wniosek strony pozwanej o dopozwanie (...).

(k. 1281)

W piśmie procesowym z dnia 14 października 2015r. pełnomocnik powodów podał dochodzoną przez powoda K. K. kwotę brutto w rozbiciu na kwotę dochodzoną tytułem nadgodzin – 24.818 zł oraz tytułem ekwiwalentu za niewypłacony urlop wypoczynkowy za 2014r. – 1.182 zł. (1293). W dalszym piśmie podał dochodzoną kwotę brutto powoda S. T., tj. 48.569 zł (k. 1444-1445).

W piśmie procesowym z dnia 30 stycznia 2017r. strona powodowa po raz kolejny zmieniła powództwo, wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda A. B. kwoty 26.658,16 zł brutto tytułem przepracowanych nadgodzin zgodnie z wyliczeniami biegłego, z ustawowymi odsetkami, liczonymi od poszczególnych kwot miesięcznych niewypłaconego wynagrodzenia, wyliczonego przez biegłego w opinii; zasądzenie na rzecz powoda K. K. kwotę 18.489,66 zł brutto tytułem przepracowanych nadgodzin zgodnie z wyliczeniami biegłego, z ustawowymi odsetkami od wyszczególnionych kwot miesięcznych, zasądzenie na rzecz powoda S. T. kwotę 51.007,87 zł brutto tytułem przepracowanych nadgodzin zgodnie z wyliczeniami biegłego, z ustawowymi odsetkami. Ponadto wskazano, ponieważ wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę wypłacane było do dnia dziesiątego każdego miesiąca, powodowie wnoszą o zasądzenie wyliczonej kwoty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych od dnia następnego, czyli jedenastego każdego miesiąca (k. 2377-2340).

Na rozprawie w dniu 8 lutego 2017r. powodowie wnieśli tak jak w powyższym piśmie procesowym, zaś w pozostałym zakresie, tj. co do kwot, które były wyższe niż w opinii biegłego oraz w zakresie ekwiwalentu o urlop powoda K. K. cofnęły powództwo. Pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa we wskazanym zakresie.

(protokół – k. 2346-2347).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (na potrzeby uzasadnienia skrót (...)) świadczy usługi ochrony osób i mienia w formie konwojowania wartości pieniężnych.

(...) SA ((...)) zajmowała się obsługą gotówki, tj. przygotowaniem gotówki do banków, rozliczaniem gotówki pochodzącej od banków i od klientów, a także przygotowaniem gotówki do załadowania bankomatów, wreszcie serwisowaniem bankomatów. Serwis to szereg czynności wymaganych umową przez klienta, które uwzględnia rozliczenie bankomatu, zbilansowanie i dokonanie serwisu pierwszego stopnia, a także załadowanie bankomatu środkami pieniężnymi.

(...) ((...)) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wywodząca się z grupy (...), została przejęta przez (...) Spółkę Akcyjną w 2012r. Przedmiot działalności obejmuje zakres pozostałej działalności finansowej, działalności wspomagającej usługi finansowe, Działalność ta ukierunkowana jest na zawieranie umów zleceń, których przedmiotem jest m.in. świadczenie usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów oraz wykonywanie czynności zdawczo-odbiorczych związanych z inkasowaniem wartości pieniężnych, a także czynności pomocniczych transportach wartości pieniężnych.

dowód: zeznania powoda A. B. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:13:18-04:14:52 – k. 1440 w zw. z k. 1281-1285, nagranie płyta 1268 zeznania powoda K. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:14:52-04:18:26 – k. 1440 w zw. z k. 1418-1420, zeznania powoda S. T. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:18:26-04:22:00 – k. 1441 w zw. z k. 1420-142, zeznania świadka A. G. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 01:25:43-02:09:00 – k. 1425-1429, zeznania świadka D. Z. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 02:09:03-02:35:08 – k. 1429-1432, częściowo zeznania świadka Z. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 03:24:21-04:08:33 – k. 1436-1440, częściowo zeznania M. N. k. 1421-1425, nagranie czas 00:40:02-01:23:24

(...) i (...), a następnie (...) w umowach z klientami występowały wspólnie z ramach umów dwustronnych bądź też konsorcjum.

W pozwanej spółce powszechną praktyką było, iż pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, mieli jednocześnie zawarte umowy zlecenia na analogiczny okres najpierw z (...), potem z jej następcą (...).

Nie zdarzało się, aby zatrudniona pracownika ochrony na podstawie umowy o pracę do konwojowania środków i żeby nie miał on jednocześnie umowy zlecenia.

Pracownicy nie mieli wyboru odnośnie zawarcia umów zleceń. Było to przedstawione im na zasadzie, iż trzeba podpisać i tyle.

Dyspozytorzy i kierownicy również mieli zawarte umowy cywilnoprawne ze spółkami powiązanymi, zasadniczo obejmujące te same zadania co umowa o pracę.

Mimo iż w umowie zlecenia było zapisane, iż w razie nieobecności zleceniobiorcy ma obowiązek przedstawić swojego zastępcę, po uzyskaniu uprzedniej zgody zlecającego na piśmie to jednak było to niewykonalne, z uwagi na konieczność weryfikowania pracowników, listy osób uprawnionych do odbioru środków pieniężnych ustalone z poszczególnymi bankami, gdzie były wskazane imiennie osoby upoważnione – zatem siłą rzeczy jakby taki zleceniobiorca podstawił inną osobę, nie byłaby ona na liście – a niekiedy listy, jak w przypadku np. (...) były bardzo szczegółowo sprawdzane, weryfikowane i ustalanie, co trwało niekiedy i kilka tygodni – więc bank nie wydałby jej pieniędzy. Do tego taki zastępca musiałby mieć wszystkie uprawnienia, certyfikaty i licencje jak zleceniobiorcy.

Wobec powyższego, zapis ten był martwy – gdy dany pracownik nie mógł wykonywać pracy, to dyspozytorzy szukali zastępstwa spośród zatrudnionych przez spółki.

Umowa zlecenia z (...) przywidywała, że zleceniobiorca ma wystawiać rachunki, które będą płatne 14 dni po wystawieniu przez zleceniobiorcę. W rzeczywistości pracownicy ochrony, mimo takich zapisów umowy nigdy nie wystawiali żadnych rachunków. (...) sama naliczała wynagrodzenie, wypłacając je pracownikom ochrony na konta, nie przedstawiając żadnych rozliczeń. Z tytułów przelewów też nie wynikało, za co, za ile godzin, za jaką stawkę otrzymują pracownicy ochrony wynagrodzenie.

W umowie z (...) wskazano, iż wynagrodzenie będzie ustalone wg cen wzajemnie akceptowanych. Te jednak nie były ustalone. Pracownikom mówiono jedynie, ile średnio otrzymają z tytułu wszystkich umów łącznie za dany miesiąc.

Gdy (...) przejął zleceniobiorców z (...), treść umowy zlecenia zasadniczo była taka sama jak w (...), w szczególności w zakresie zastępstw i nieobecności. Obie umowy wskazywały też, iż zleceniobiorca będzie wykonywał usługi w czasie wybranym przez siebie, jednakże również był to zapis martwy, bowiem pracownicy ochrony nie mieli żadnej swobody w zakresie tego, kiedy rozpocząć pracę, kiedy ją skończyć, bowiem otrzymywali polecenia od dyspozytorów, na którą się stawić do pracy, otrzymywali kartę zadań z trasówką, czyli lista punktów, które trzeba było odwiedzić i wykonać zleczone czynności, a pracownicy nie mogli nawet zmienić kolejności tych punktów bez zgody dyspozytora.

Umowa z (...) obejmowała świadczenie usług polegających na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów, i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami.

Wynagrodzenie określono w ten sposób, iż za usługę konwojowania wskazywano konkretną stawkę godzinową, ale dodatkowo było zastrzeżenie, że za pozostałe czynności pracownik ochrony otrzyma wynagrodzenie wg cen wzajemnie akceptowanych (jak w umowie z(...)).

W spółkach powiązanych holdingu (...) funkcjonowało pomieszczenie farm zatrudnienia pracowników i ich łączne rozliczanie, do tego stopnia iż w spółce (...) zawarto porozumienie ze związkami zawodowymi, zgodnie z którym ustalono, że pracownik zawrze z pracodawcą trzy umowy:

- umowę o pracę w oparciu o wynagrodzenie 1450 zł, ryczałt za prace nocną i nadgodziny łącznie 300 zł i ekwiwalent za odzież 320 zł;
- umowę zlecenie z wpisanymi stawkami za roboczogodziny opiekująca na konwojowanie wartości pieniężnych;
- umowę zlecenie na inne czynności.

Pomieszczenie charakterów zatrudnienia było do tego stopnia posunięte, iż ustalono, że w ramach umów zleceń będzie fundusz premiowy, zaś wynagrodzenie urlopowe ze stosunku pracy będzie wyliczane ze średniej z umowy o pracę i umowy zlecenia.

dowód: zeznania powoda A. B. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:13:18-04:14:52 – k. 1440 w zw. z k. 1281-1285 nagranie płyta 1268, zeznania powoda K. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:14:52-04:18:26 – k. 1440 w zw. z k. 1418-1420, zeznania powoda S. T. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:18:26-04:22:00 – k. 1441 w zw. z k. 1420-142, zeznania świadka A. G. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 01:25:43-02:09:00 – k. 1425-1429, zeznania świadka D. Z. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 02:09:03-02:35:08 – k. 1429-1432, częściowo zeznania świadka Z. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 03:24:21-04:08:33 – k. 1436-1440, umowy zlecenia k. 12-13, k. 29, k. 1084-1085, k. 1298-1310, ustalenia (...) ze związkami zawodowymi k. 31, przelewy k. 1086-1123, rozliczenia z (...) k. 1311-1416

Konwój zaczyna się w momencie wjazdu do tzw. służby, gdzie pobierało się środki, następnie wyjazdu samochodu z obiektu, z którego zostały pobrane pieniądze, a kończy w momencie dojazdu do obiektu, do którego gotówka jest przeznaczona. Środki pieniężne w momencie od wyjęcia z urządzenia do włożenia do samochodu podlegają ochronie mienia, czym zajmuje się pozwana spółka, odpowiadając za prawidłowe przewiezienie środków pieniężnych.

Na trasie punktów było ok 30-40, choć zależało to od trasy, były też takie, gdzie punktów było mniej, albo pojedyncze np. zawieszenie środków do W., w jeden punkt. Trasy niekiedy trwały do 20 godzin, w szczególności te dłuższe.

Pracownicy dojeżdżali do miejsca urządzenia, pobierali pieniądze, a następnie je zdawali. Do bankomatów dowozili kasety z zawartością pieniężną, w oddziałach dostarczali też kasjerkom gotówkę, albo w dyspenserach środki pieniężne. W ramach umów o pracę odpowiedzialni byli także za bezpieczeństwo powierzonych im środków pieniężnych od momentu pobrania ich z sortowni do momentu zdania ich do sortowni.

Obsługa bankomatów obejmowała wymianę kaset, usunięcie zacięcia bankomatu, zatrzymanie kart, wymianę papieru, sprawdzenie czystości mechanizmów wewnętrznych wydających pieniądze czy czytników, itp.. obsługa zajmowała około 10-15 minut. W czasie, jak inkasent zajmował się bankomatem, kierowca pilnował środków zgromadzonych w samochodzie, dowódca ochraniał inkasenta.

Do zakresu obsługi należały poza bankomatami i bankami także sklepy i hurtownie. Pracownicy otrzymywali harmonogram dziennych zadań i tam były rozpisane punkty i godziny wykonania bez wyodrębnienia czynności dokonywanych w ramach konwoju od czynności wykonywanych w ramach umowy zlecenia.

Konwoje były najczęściej trzyosobowe. W skład zespołu wchodził kierowca, dowódca i inkasent. Zdarzały się również konwoje dwuosobowe lub większe – wszystko to zależało od ilości środków płatniczych w konwoju – przepisy regulują ilość niezbędną osób ochraniających daną ilość jednostek środków płatniczych.

Każdy z członków załogi ma swoje przypisane zadania. Dowódca siedział z przodu samochodu, wypełniał dokumentację, pilnował trasy. Kierowca prowadził pojazd zgodnie z przepisami ruchu drogowego. Konwojent - inkasent odpowiadał za całość procesu odbioru gotówki, jeżeli ma do tego umiejętności obsługa bankomatów. Obowiązkowo kierowca zostawał w samochodzie, jeżeli była 3 osoba załoga, pojazd opuszcza najpierw dowódca, a później konwojent inkasent. Dowódca odpowiada za ochronę inkasenta w trakcie przejścia od samochodu do punktu zdawczego. Część środków pozostawała na samochodzie, a część była zabierana do placówki lub przynoszona z placówki. Trasy planowane były przez dyspozytora, w zależności od ilości zamówień. Nie wszystkie punkty były zasilane codziennie, więc dyspozytor trasy były różne.

Dopuszczalne było, aby w ramach zespołu funkcje były wymienne, ale w zasadzie na dany dzień, na daną trasę były stałe – tzn. pracownicy pełnili funkcje te, które ustalił dyspozytor na dany dzień. O tym, kto pełnił jaką rolę, decydował dyspozytor, który rozpisывał to na karcie zadań (trasówce) danego dnia.

dowód: zeznania powoda A. B. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:13:18-04:14:52 – k. 1440 w zw. z k. 1281-1285, zeznania powoda K. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:14:52-04:18:26 – k. 1440 w zw. z k. 1418-1420, zeznania powoda S. T. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:18:26-04:22:00 – k. 1441 w zw. z k. 1420-142, zeznania świadka A. G. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 01:25:43-02:09:00 – k. 1425-1429, zeznania świadka D. Z. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 02:09:03-02:35:08 – k. 1429-1432, częściowo zeznania świadka Z. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 03:24:21-04:08:33 – k. 1436-1440

Umundurowanie było jednakowe zarówno z tytułu zatrudnienia u pozwanej, jak i w pozostałych spółkach – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, uprzednio (...) Spółka Akcyjna.

dowód: poświadczona kopia katalogu umundurowania – k. 1222-1233, częściowo zeznania świadka M. N. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 00:39:24-01:23:24 – k. 1421-1425

Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy(...)Sp. z o. o. § 14 stanowi, iż pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej w Kodeksie pracy i Regulaminie pracy obowiązującym w Spółce.

Nadto, pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej w Kodeksie Pracy i Regulaminie pracy w obowiązującym w Spółce.

dowód: poświadczona kopia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – k. 61-80

Zgodnie z treścią obowiązującego Regulaminu Pracy u pozwanej, z którym zapoznali się powodowie, § 7 stanowi ust. 2 stanowi, iż w Spółce jest stosowany równoważny czas pracy, tj. przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców do 10 godzin na dobę i trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

Wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych powinno być wypłacane w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie okresu rozliczeniowego.

Okresem rozliczeniowym w Spółce są trzy miesiące:

- a) czerwiec, lipiec, sierpień
- b) wrzesień, październik, listopad,
- c) grudzień, styczeń, luty,
- d) marzec, kwiecień, maj.

Czas pracy wg ust. 6 powinien być w pełni wykorzystany dla wykonania powierzonych zadań. Wykonywanie w tym czasie innych prac lub zajęć, a także opuszczenie stanowiska pracy jest niedopuszczalne.

dowód: poświadczona kopia Regulaminu Pracy – k. 81-88

Powód A. B. pracę u pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. rozpoczął w dniu 1 listopada 2006r. (najpierw u poprzednika pozwanego). Od dnia 1 marca 2012r. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony. Pozwana zatrudniła powoda na stanowisku pracownika ochrony/ konwojenta. Praca miała być wykonywana na obszarach województw: (...), (...), (...), (...)- (...), (...)- (...), (...), za wynagrodzeniem 1 350,00 zł brutto i ryczałtem za godziny nocne w wysokości 150,00 zł.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. konwojowanie wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych, realizowanie zadań konwojowych, czuwanie nad prawidłowym przebiegiem czynności konwojowych. Zakres obowiązków zawierał opis zadań dowódcy konwoju (głównie organizowanie zadań dla zespołu konwojującego, podejmowanie decyzji dotyczące ochrony przewożonego mienia, informowanie przełożonych o przebiegu konwoju, wyznaczanie konwojenta itp.), konwojenta (inkasenta) (głównie ochrona osób uczestniczących w konwoju i przewożonego mienia, stała obserwacja otoczenia) oraz kierującego pojazdem (przygotowanie pojazdu, kierowanie nim, nie wyłączanie silnika, nieopuszczanie pojazdu, tylko w sytuacji awaryjnej na polecenie dowódcy wykonywanie funkcji konwojenta – inkasenta)..

Zgodnie z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia, dobową normą czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym wynosiła średnio 8 godzin na dobę, zaś tygodniowa norma czasu pracy wynosiła przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z aneksem do umowy z dnia 1 stycznia 2013r. w okresie zatrudnienia pracownikowi przysługiwało za pracę wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości minimalnego wynagrodzenia naliczanego proporcjonalnie do wymiaru etatu pracownika. W skład wynagrodzenia wliczony został zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2013r. strony ustaliły, że od 1 stycznia 2013r. dodatek za ryczałt za godziny nadliczbowe wynosił 150 zł.

W dniu 27 czerwca 2012r. została zawarta między (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. a powodem A. B. umowa zlecenia w zakresie usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, dostarczeniu/ odbiorze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów zawartych z klientami Spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa, na czas określony od 1 lipca 2012r. do 31 grudnia 2013r.

Za wykonanie czynności powodowi przysługiwało, zgodnie z zapisami umowy, wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych. Kwota wynagrodzenia ani mechanizm jego obliczania nie zostały podane w umowie.

W dniu 1 stycznia 2014r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zawarła z powodem A. B. umowę zlecenia w zakresie usług polegających na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, na czas określony od dnia 1 stycznia 2014r. do 31 grudnia 2016r.

Za wykonanie czynności powodowi przysługiwało za świadczenie usług konwojowania wartości pieniężnych wykonywanych w dni robocze u zleceniodawcy, zgodnie z zapisami umowy, wynagrodzenie w wysokości 15,41 zł brutto za każdą godzinę realizacji tych usług. W odniesieniu do pozostałych usług określonych umową powód miał otrzymywać wynagrodzenie według cen umownych, a więc częściowo kwota wynagrodzenia ani mechanizm jego obliczenia nie zostały podane w umowie.

Praca powoda A. B. polegała na wykonywaniu funkcji kierowcy.

Powód nie pisał żadnych rachunków dla (...), ani na (...). Również nie przedstawiano mu rachunków do podpisania. Otrzymywał tylko przelew wynagrodzenia, na którym była wskazana tylko kwota, nie było opisu za ile jest to godzin, wg jakiej stawki itp..

dowód: świadectwo pracy k. 116, poświadczona kopia umowy o pracę – k. 11, poświadczona kopia umowy zlecenia – k.12, poświadczona kopia umowy zlecenia – k. 13, poświadczone kopie akt cz. B osobowych powoda: k. 144 stanowiskowa karta pracy, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 149, aneks do umowy o pracę – k. 141, aneks do umowy o pracę – k. 143, zeznania powoda A. B. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:13:18-04:14:52 – k. 1440 w zw. z k. 1281-1285

Powód K. K. pracę u pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. rozpoczął w dniu 1 listopada 2006r. Kolejno, umowy o pracę zawierane były na czas określony. Pozwana zatrudniła powoda na stanowisku pracownika ochrony/ konwojenta. Praca miała być wykonywana na obszarach województw: (...), (...), (...), (...)- (...), (...)- (...), (...). W późniejszym okresie umowy o pracę były zmieniane.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. konwojowanie wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych, realizowanie zadań konwojowych, czuwanie nad prawidłowym przebiegiem czynności konwojowych. Zakres obowiązków zawierał opis zadań dowódcy konwoju (głównie organizowanie zadań dla zespołu konwojującego, podejmowanie decyzji dotyczące ochrony przewożonego mienia, informowanie przełożonych o przebiegu konwoju, wyznaczanie konwojenta itp.), konwojenta (inkasenta) (głównie ochrona osob uczestniczących w konwoju i przewożonego mienia, stała obserwacja otoczenia) oraz kierującego pojazdem (przygotowanie pojazdu, kierowanie nim, nie wyłączanie silnika, nieopuszczanie pojazdu, tylko w sytuacji awaryjnej na polecenie dowódcy wykonywanie funkcji konwojenta – inkasenta).

Zgodnie z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia, Dobrowa norma czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym wynosiła średnio 8 godzin na dobę, zaś tygodniowa norma czasu pracy wynosiła przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z aneksem do umowy z dnia 1 stycznia 2012r. w okresie zatrudnienia pracownikowi przysługiwało za pracę wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości minimalnego wynagrodzenia naliczanego proporcjonalnie do wymiaru etatu pracownika – zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy pracodawcy. W skład wynagrodzenia wliczony został zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2013r. strony ustaliły, że od 1 stycznia 2013r. dodatek za ryczałt za godziny nadliczbowe wynosił 150 zł.

W dniu 1 stycznia 2014r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zawarła z powodem K. K. umowę zlecenia w zakresie usług polegających na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, na czas określony od dnia 1 stycznia 2014r. do 31 grudnia 2016r.

Za wykonanie czynności powodowi przysługiwało, zgodnie z zapisami umowy, wynagrodzenie w zamian za świadczenie usług konwojowania wartości pieniężnych wykonywanych w dni robocze u zleceniodawcy. Wynagrodzenie w wysokości 13,99 zł brutto za każdą godzinę realizacji tych usług. W odniesieniu do pozostałych usług określonych umową powód miał otrzymywać wynagrodzenie według cen umownych, a więc częściowo kwota wynagrodzenia ani mechanizm jego obliczenia nie zostały podane w umowie.

Mimo iż, w umowie zlecenia było zapisane, iż w razie nieobecności zleceniobiorca ma obowiązek przedstawić swojego zastępcę, to jednak było to niewykonalne, bowiem obsługa bankomatów była wykonywana w ramach konwoju, a(...)nie przyjmował na samo zlecenie, więc nie dopuścił by do konwoju osoby z zewnątrz, nie zatrudnionej w (...)

Praca powoda K. K. polegała na konwojowaniu, inkasowaniu i kierowaniu służbowym pojazdem.

Umowa zlecenia była powiązana z umową o pracę, jednej nie można było dostać bez drugiej.

dowód: poświadczona kopia świadectwa pracy – k. 26, poświadczona kopia umowy o pracę – k. 27, poświadczona kopia umowy o pracę – k. 28, poświadczona kopia umowy zlecenia – k. 29, poświadczone kopie cz. B akt osobowych powoda: k. 234 aneks do umowy o pracę, stanowiskowa karta pracy – k. 235, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – K. 241, aneks do umowy o pracę – k. 238, zeznania powoda K. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:14:52-04:18:26 – k. 1440 w zw. z k. 1418-1420

Powód S. T. pracę u pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. rozpoczął w dniu 1 października 2011r. Kolejno, umowy o pracę zawierane były na okres próbny i na czas określony. Pozwana zatrudniła powoda na stanowisku pracownika ochrony/ konwojenta. Praca miała być wykonywana na obszarach województw: (...), (...), (...), (...)- (...), (...)- (...), (...). W późniejszym okresie umowy o pracę były zmieniane-przedłużane.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. konwojowanie wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych, realizowanie zadań konwojowych, czuwanie nad prawidłowym przebiegiem czynności konwojowych. Zakres obowiązków zawierał opis zadań dowódcy konwoju (głównie organizowanie zadań dla zespołu konwojującego, podejmowanie decyzji dotyczące ochrony przewożonego mienia, informowanie przełożonych o przebiegu konwoju, wyznaczanie konwojenta itp.), konwojenta (inkasenta) (głównie ochrona osob uczestniczących w konwoju i przewożonego mienia, stała obserwacja otoczenia) oraz kierującego pojazdem (przygotowanie pojazdu, kierowanie nim, nie wyłączanie silnika, nieopuszczanie pojazdu, tylko w sytuacji awaryjnej na polecenie dowódcy wykonywanie funkcji konwojenta – inkasenta).

Zgodnie z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia, Dobrowa norma czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym wynosiła średnio 8 godzin na dobę, zaś tygodniowa norma czasu pracy wynosiła przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z aneksem do umowy z dnia 1 stycznia 2012r. w okresie zatrudnienia pracownikowi przysługiwało za pracę wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości minimalnego wynagrodzenia naliczanego proporcjonalnie do wymiaru etatu pracownika – zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy pracodawcy. W skład wynagrodzenia wliczony został zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2013r. strony ustaliły, że od 1 stycznia 2013r. dodatek za ryczałt za godziny nadliczbowe wynosił 150 zł.

W dniu 5 października 2011r. (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. zawarła z powodem S. T. umowę zlecenia w zakresie usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów zawartych z klientami Spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa, na czas określony od 5 października 2011r. do 31 marca 2013r.

Za wykonanie czynności powodowi przysługiwało, zgodnie z zapisami umowy, wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych. Kwota wynagrodzenia ani mechanizm jego obliczania nie zostały podane w umowie.

W dniu 1 kwietnia 2013r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zawarła z powodem S. T. umowę zlecenia w zakresie usług polegających na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, na czas określony od dnia 1 kwietnia 2013r. do 31 marca 2018r.

Za wykonanie czynności powodowi przysługiwało, zgodnie z zapisami umowy, wynagrodzenie w zamian za świadczenie usług konwojowania wartości pieniężnych wykonywanych w dni robocze u zleceniodawcy. Wynagrodzenie w wysokości 12,72 zł brutto za każdą godzinę realizacji tych usług. W odniesieniu do pozostałych usług określonych umową powód miał otrzymywać wynagrodzenie według cen umownych, a więc częściowo kwota wynagrodzenia ani mechanizm jego obliczenia nie zostały podane w umowie.

Umowa zlecenia była powiązana z umową o pracę, jednej nie można było dostać bez drugiej.

dowód: poświadczona kopie umów o pracę – k. 1081 – 1083, poświadczona kopia umowy zlecenia – k. 1084-1085, poświadczona kopie akt cz. B, C osobowych powoda: k. 1167 świadectwo pracy, stanowiskowa karta pracy – k. 1181, informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 1187, aneks do umowy o pracę – k. 1182, aneks do umowy o pracę – k. 1179, kopia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – k. 1451-1461, zeznania powoda S. T. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:18:26-04:22:00 – k. 1441 w zw. z k. 1420-1421

Liczba godzin pracy powodów liczona była od pobrania broni do godziny jej zdania, łącznie bez wyodrębniania jej do czasu czynności wykonanych w ramach umowy o pracę czy też w ramach umowy zlecenia.

Przed przystąpieniem do wykonywania zadań w ramach umów zleceń powodowie nie zdawali broni. W niektóre dni otrzymywali broń z książki (...), jednakże gdy to się odbywało, z racji pośpiechu przy rozpoczęciu pracy, książki były otwarte na stronach do wpisywania, zatem pracownicy nie orientowali się, do jakiej książki się wpisują.

Powodowie za wykonaną pracę w ramach umów o pracę i umów zlecenia otrzymywali wynagrodzenia dwoma odrębnymi przelewami od (...) Sp. z o. o. i (...) S.A., a następnie (...).

Nie były sporządzane rachunki do umów zleceń i nie były przekazywane powodom do podpisu.

dowód: zeznania powoda A. B. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:13:18-04:14:52 – k. 1440 w zw. z k. 1281-1285, zeznania powoda K. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:14:52-04:18:26 – k. 1440 w zw. z k. 1418-1420, zeznania powoda S. T. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 04:18:26-04:22:00 – k. 1441 w zw. z k. 1420-142, zeznania świadka A. G. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r.

nagranie czas 01:25:43-02:09:00 – k. 1425-1429, zeznania świadka D. Z. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r.
nagranie czas 02:09:03-02:35:08 – k. 1429-1432, częściowo zeznania świadka Z. K. protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2017r. nagranie czas 03:24:21-04:08:33 – k. 1436-1440

Pracodawca powodów, (...) S.A., nie wypłacał im wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych ani nie udzielał dni wolnych w zamian za nadgodziny.

Pod koniec miesiąca podliczano godziny każdego pracownika, po czym liczbę godzin, która odpowiadała nominalnej liczbie godzin w danym miesiącu, zaliczano na poczet etatu, wypłacając z tego tytułu wynagrodzenie z umowy o pracę.

W okresie od 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2015r. należne wynagrodzenie podstawowe za przepracowane godziny nadliczbowe dla powoda A. B. wynosiło 26 658,16 zł.

W okresie od 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2015r. należne wynagrodzenie podstawowe za przepracowane godziny nadliczbowe dla powoda K. K. wynosiło 18 489,66 zł.

W okresie od 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2015r. wynagrodzenie podstawowe za przepracowane godziny nadliczbowe dla powoda S. T. wynosi 51 007,87 zł.

dowód: opinia biegłego sądowego – k. 2169-2320, poświadczona kopia książki zdania/odbioru broni (...)– k. 293-1060; poświadczona kopia książki zdania/ odbioru broni K. k. 1485- 1960, zapisy na płytach CD k. 1153, 1263 1269, karty wynagrodzeń k. 90–97, k. 103-109, k. 1157-1160, ewidencja dni pracy powodów k. 98-101, k. 110-112, 1161-1164

Powód A. B. pracował u pozwanej do 30 marca 2015r. z tym że od lutego 2015r. był niezdolny do pracy i jej nie wykonywał.

K. K. pracował u pozwanej do 11 grudnia 2014r., z tym, że od lutego 2014r. był niezdolny do pracy i jej nie wykonywał, korzystał z zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

S. T. pracował u pozwanej do 25 kwietnia 2015r.

Każdorazowo w sytuacji, gdy rozwiązywana była umowa o pracę, z tym samym okresem kończyła się współpraca w zakresie umowy zlecenia ze spółkami powiązаныmi z pozwaną spółką.

dowód: świadectwa pracy k. 26, k. 116 k. 1167

Wynagrodzenie powoda A. B. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1900 zł.

Wynagrodzenie powoda K. K. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1830 zł

Wynagrodzenie powoda S. T. obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1900 zł.

dowód: zaświadczenia – k. 89,102, 1155

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż sąd oddalił wniosek o dopozwanie (...) (k. 1281).

Strona pozwana we wniosku z odpowiedzi na pozew powoływała się na art. 194 § 1 k.p.c., jednakże nieprawidłowo, bowiem z treści uzasadniania wniosku, tj. powoływania się, przez stronę pozwaną, iż jest to dodatkowy podmiot, który też rozliczał się z powodami i płacił im wynagrodzenie, z tytułu umowy zlecenia, a zasądzenie od pozwanej kwoty wynagrodzenia może spowodować uznanie wynagrodzeń wypłacanych przez (...) za nienależyte świadczenia i konieczność ponownych rozliczeń między (...) i stronami.

Zgodnie z treścią art. 194 § 1 k.p.c. jeżeli okaże się, że powództwo nie zostało wniesione przeciwko osobie, która powinna być w sprawie stroną pozwaną, sąd na wniosek powoda lub pozwanego wezwie tę osobę do wzięcia udziału w sprawie. Powyższe oznacza, iż ten przepis ma zastosowanie jedynie w przypadku, gdy pozwany wskazany przez powoda nie ma legitymacji biernej, i w jego miejsce ma być wskazany inny podmiot, który ta legitymację ma.

Sformułowanie art. 194 § 1, wskazuje, że zmiana dokonana na jego podstawie pozostaje w związku z brakiem legitymacji biernej. Dopozwanie w trybie art. 194 § 1 zmierza do unicestwienia wadliwego wyboru strony procesu przez wezwanie osoby legitymowanej i zwolnienie od dalszego udziału w sprawie osoby nieprawidłowo pozwanej (tak T. Żyżnowski w komentarzu do art. 194 kodeksu postępowania cywilnego, Lex 2013)

Z samego uzasadnienia wniosku, ale też i wypowiedzi pełnomocnika z rozprawy z 30 września 2015r. (nagranie) wynika, iż w istocie błędnie przywołano podstawę prawną dopozwania, bowiem w rzeczywistości pozwanej spółce (...) chodziło o to, by (...) występowała obok niej, a nie zamiast niej. Pozwana spółka nie powoływała się na brak legitymacji biernej, zresztą byłoby to całkowicie nieadekwatne do sytuacji procesowej, bowiem strona pozwana nie kwestionowała, iż była pracodawcą powoda, a żądanie pozwu wynika z zakresie stosunku pracy. nie sposób tu mówić o braku legitymacji biernej (...).

W niniejszej sprawie, przy takim ujęciu jak przedstawiła to pozwana, można by rozważać dopozwanie (...) jedynie na podstawie art. 194 § 3 k.p.c.. Przepis ten stanowi, iż jeżeli okaże się, że powództwo o to samo roszczenie może być wytoczone przeciwko innym jeszcze osobom, które nie występują w sprawie w charakterze pozwanych, sąd na wniosek powoda może wezwać te osoby do wzięcia udziału w sprawie.

Podkreślenia jednak wymaga, iż rozszerzenia po stronie pozwanej można dokonać jedynie na wniosek powoda, który reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, takiego wniosku nie składał i nie popierał.

Sąd Pracy nie jest zobowiązany do wezwania z urzędu do udziału w sprawie strony pozwanej nawet, jeżeli sądowi wiadomo, że jest ona legitymowana w sprawie, jeżeli powód wiedząc o tym stanowczo wskazuje inną stronę pozwaną (tak SO w Toruniu w wyroku z dnia 27 października 2011r., IV Pa 69/11, POSAG 2012/1/109-120).

Sąd nie jest uprawniony do dokonania z urzędu takiej zmiany oznaczenia strony pozwanej, która nie jest zmianą polegającą na sprostowaniu omyłki w oznaczeniu, lecz doprowadza do zmiany strony pozwanej (tak SN z 28 października 2009r, I PK 95/09, LEX nr 558565).

Jak słusznie wskazuje J. Iwulski w Komentarzu do kodeksu postępowania cywilnego pod red. H. Doleckiego Lex.el/2013), sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia dochodzenia w celu ustalenia osoby, przeciwko której powód powinien kierować swoje roszczenia (wyrok SN z dnia 3 lipca 2000 r., II UKN 628/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 46).

W niniejszej sprawie w ocenie sądu powód prawidłowo wskazał stronę pozwaną i nie zachodziły żadne przesłanki do wzywania do udziału w sprawie jeszcze jakiegoś innego podmiotu. Dlatego też nie było żadnego uzasadnienia dla dopozwania jeszcze jakiegoś podmiotu obok dotychczasowego, pomijając, już fakt, iż wniosek złożyła strona nieuprawniona do tego, niewymieniona w przepisie art. 194 § 1 k.p.c.

Warto też zwrócić uwagę, iż niewezwanie do udziału w sprawie innych jeszcze osób, które powinny być także pozwanymi, stanowi o tyle tylko istotne uchybienie, o ile zostanie wykazane, że wpłynęło na wynik sprawy (por. wyrok SN z 7 kwietnia 2010r., II PK 291/09, lex nr 602250). Uchylenie wyroku tylko dlatego, aby wezwać inne osoby do udziału w sprawie jest bezprzedmiotowe, gdyż powód może wytoczyć przeciwko nim powództwo (wyrok SN z dnia 21 października 1966 r., II PR 216/66, OSPiKA 1967, z. 5, poz. 113; orzeczenie SN z dnia 13 października 1966 r., I PR 303/66, PiP 1968, z. 1, s. 156, z glosą M. Jędrzejewskiej; wyrok SN z dnia 18 lipca 1972 r., II PR 148/72, OSNCP 1973, nr 2, poz. 36).

Następstwa takiego nie rodzi wadliwe rozstrzygnięcie o dopozwaniu określonym w § 3 art. 194, które nie wpływa na dalszy tok procesu w jego pierwotnym - pod względem podmiotowym - ukształtowaniu i ocenę w przedmiocie zasadności roszczenia powoda wobec pozwanego podmiotu (tak T. Żyżnowski, tamże)

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o zgromadzoną dokumentację, jak również zeznania powodów A. B., K. K., S. T. i świadków, którym przyznał walor wiarygodności, a także w oparciu o treść opinii biegłego sporządzonej w toku postępowania.

Zeznania świadka M. N. będącego pełnomocnikiem ds. działalności pozwanej należało uznać tylko w części, w jakiej świadek wyjaśnił co należy do jego obowiązków, czym się zajmuje, oraz w zakresie kwestii organizacyjnych, tj. opisu spółek z holdingu, organizacji konwojów. Podkreślenia wymaga, iż przy ocenie jego zeznań nie można pominąć faktu, iż w innych, wcześniejszych sprawach innych pracowników o nadgodziny to on reprezentował pozwaną, zatem był zaangażowany w spór o nadgodziny i przedstawiał stanowisko jednej ze stron.

Świadek przyznał, iż w licznych podmiotach powiązanych był również zatrudniony, na tych samych stanowiskach co na umowę o pracę w pozwanej spółce.

Podkreślenia wymaga, iż świadek wskazał, że wielu z pracowników, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę, nie zgadza się na umowy zlecenia, jednak nie był w stanie wskazać ich nazwisk, co jest zdumiewające, jeśli uwzględni się, iż świadek był na przestrzeni kilku lat pełnomocnikiem pozwanej w sprawie nadgodzin, temat tego, czy pracownicy byli zmuszani do zawarcia dodatkowych umów zleceń w celu ukrycia owych nadgodzin zasadniczo pojawiał się w każdej sprawie, świadek zatem doskonale powinien znać te nazwiska, być na to przygotowany. Skoro świadek nie jest w stanie tego podać, oznaczać to może tylko jedno – nie było nikogo, kto miałby umowę o pracę a nie miał zlecenia, umożliwiającego organizację pracy tak, aby nie przejmować się godzinami pracy poszczególnych osób. Warto zauważyć, iż na pytania pełnomocnika powodów świadek podał jedynie nazwisko S., po czym okazało się że ta osoba miała jednak zlecenie (wice informacje pełnomocnika powodów o analogicznej sprawie sądowej A. S. w SR w G.k. 1439-1440). Znamienne, iż świadek P. przyznał, odmiennie, od świadka N., iż wszyscy pracownicy mieli jednocześnie zlecenia, a świadek K. podał inne nazwisko niż świadek N..

Dodatkowo zauważyć należy, iż notatka ze spotkania ze związkami wskazuje, iż w holdingu (...) powszechną była praktyka zawierania kilku różnych umów z tymi samymi osobami (zatrudnienie świadka też to potwierdza). Nadto świadek potwierdził (k. 1423) iż notatka ta przedstawia prawdziwe ustalenia.

Ponadto świadek zeznał, iż nie planował i nie organizował czasu poszczególnych pracowników, mimo że, jak sam wskazał, do zakresu jego obowiązków m.in. należało odpowiadanie za organizację realizacji wykonawstwa. Zdaniem świadka taki rodzaj świadczenia pracy na podstawie dwóch umów był możliwy, wskazując, że przedmiot umowy o pracę i umowy zlecenia wyodrębniał zadania i obowiązki pracowników. Co najmniej dziwnym są twierdzenia świadka, jakoby role pracowników były całodziennie, natomiast w trakcie dnia mogło to ulegać zmianie – przy takiej organizacji z pewnością niemożliwością jest wyodrębnienie określonych obowiązków, co tylko może prowadzić do poddawania pod wątpliwość, z jakiego tytułu dany pracownik świadczył pracę. Ponadto, nawet podkreślił to tym, że pracownicy są wyszkoleni tak, aby mogli płynnie funkcje przejmować. Sam świadek przyznał, że na karcie dziennej nie ma adnotacji o tym, aby dane nazwisko pracownika było przypisane do konkretnej funkcji. Pracownik zatem, przychodząc do pracy musiał być nastawiony na szerokie pole zakresu czynności, nie wiedząc jakie polecenie danego dnia i z jakiej spółki otrzyma..

Zeznania świadka odnośnie tego, po czym poznać, czy wykonuje umowę o pracę a kiedy zlecenie są wręcz zdumiewające. Świadek twierdził, że kiedy kierowca jedzie, to wykonuje zlecenie, zaś kiedy samochód stoi to on go ochrania, i wtedy wykonuje pracę (k. 1424). Jest to absolutnie sprzeczne ze stanowiskową kartą pracy, gdzie wyraźnie w zakresie obowiązków pracownika zapisano też obowiązki kierowcy, jazdę zgodnie z przepisami itp. i nie sposób uznać, iż kierowca nie pracuje jak kieruje wręcz przeciwnie, przecież kierowanie pojazdem to istota tej pracy, co pracodawca wyraźnie przesądził w karcie stanowiskowej..

Zeznania świadka A. G. jako wiarygodne stanowiły podstawy ustaleń faktycznych. Świadek ten w sposób spójny i logiczny scharakteryzował system pracy w konwoju, system wynagradzania jak i konieczności podpisywania wraz z umową o pracę umowy zlecenia. Zeznania te znajdują potwierdzenie w zeznaniach powodów. Świadek był zatrudniony u pozwanej do 2013r. i jak wynika z jego zeznań, swoista procedura zatrudniania, jego zdaniem miała na celu wyłącznie omijanie przepisów kodeksu pracy. Wskazał, że funkcjonował miesięczny grafik w miejscu pracy, jednak była tam tylko wskazana godzina przyścia do pracy. Zarówno on, jak i pozostali pracownicy przychodząc do pracy, udawali się do magazynu broni w G. i tam była otwarta książka, do której należało się wpisać, następnie pobierano broń zgodnie z legitymacją i opuszczano miejsce. Świadek oświadczył, iż do dziś nie wie, kiedy pracował na umowę o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Niejednokrotnie pracował także w weekendy. Ostatecznie zeznał, że wiedzą normalną było to, że rezygnacja z umowy zlecenia u pozwanej, wiązała się z rezygnacją z umowy o pracę. Pozwana tego wymagała i to było naturalne. Wskazał, iż; „To był pakiet łączony była umowa o pracę i umowa zlecenia. To było równoznaczne z tym, że się podpisywało u jednej osoby plik dokumentów, kwestionariusze osobowe, oświadczenia dotyczących różnych spółek. To było zawierane w G. na ul. (...) i tam przychodziło się z zapytaniem o pracę i jeżeli się złożyło wymagane dokumenty była akceptacja i zapraszali na podpisanie dokumentów, składało się zdjęcia, przychodziło się do sekretariatu i wypisywało się wszystkie dokumenty. To wszystko było w jednym miejscu łącznie z umową zlecenia” (k. 1426). Świadek potwierdził też zeznania powodów, iż role w zespole rozdzielał dyspozytor i były ustalone na cały dzień, tj. członkowie zespołu nie mogli się dowodnie podmieniać.

Zdaniem Sądu zeznaniom D. Z. należało przyznać walor wiarygodności, który także pracował u pozwanej. Do zakresu jego obowiązków można było zaliczyć kilka stanowisk pracowniczych: konwojenta, inkasenta, serwisanta, a nawet pomocnika dyspozytora. Podobnie jak świadek G. i powodowie, z grupy K. miał umowę zlecenia z firmą (...), a podpisanie umowy o pracę było warunkiem podpisania umowy zlecenia, „nie było innej opcji (k. 1430)”. Ponadto, nie znał osoby, która pracowałaby tylko na umowę o pracę, bez zlecenia. Potwierdził także, że w czasie pracy nie miał rozgraniczenia, które prace są na zlecenie, a które na umowę o pracę, nawet jak te dane były wpisywane do komputera. Od rana do wieczora w trakcie świadczenia pracy pełnił taką samą rolę. Świadek będąc zatrudnionym u pozwanej pełnił wszechstronne funkcje, łącznie z pomocnikiem dyspozytora i serwisanta, najczęściej jednak pełnił funkcję operatora i inkasenta. Pracując, nie wiedział, na jakiej zasadzie było liczone wynagrodzenie z umowy zlecenia. On także, podobnie jak świadek A. G. pracował w dni powszednie i weekendy, wskazując, że zależało to od aktualnej fanaberii kierownika. On również nie otrzymywał dni wolnych od pracy, w zamian za świadczenie pracy w weekendy. Świadek wielokrotnie pytał, dlaczego jest zmuszony podpisać umowę zlecenia z umową o pracę i w odpowiedzi zwrotnej otrzymywał od kierownika P. twierdzenia, że jeżeli mu się to nie podoba, to może się zwolnić z pracy. opis konwoju, czynności wykonywanych w trasie, kwestie pobierania broni, tego, czy zleceniobiorca wystawiał rachunki – świadek opisywał w sposób zbieżny z zeznaniami świadka G. i powodów. Dodatkowo istotne jest, iż świadek zastępował dyspozytorów w sytuacjach awaryjnych, jego wiedza zatem przyczyniła się do ustaleń w zakresie organizacji pracy również od tej strony.

Sąd nie dał też wiary świadkowi F. P., jakoby zmiany 12 godzinne w systemie pracy u pozwanej były tak planowane, ażeby nie przekraczały normy tygodniowej. Skoro świadek, jak zeznał, układał grafik, ale trasy układał dyspozytor, a brane pod uwagę były potrzeby klienta, to świadek nie był w stanie przewidzieć, co danego dnia się nadarzy i ile będzie trwała dana trasa. Poza tym, nie było nawet świadkowi wiadome w jaki sposób ustalano, komu zaliczane były godziny m.in. obsługi bankomatów z zespołów w danym dniu, więc jak świadek bez aktualnej wiedzy w tym zakresie, mógł skutecznie rozliczyć godziny danemu pracownikowi i skąd przekonanie, iż u danego pracownika do przekroczenia normy nie doszło. Świadek sam sobie wewnętrznie zaprzecza – raz twierdzi, że nie trzeba było zliczać poszczególnych czynności w trasie, wystarczyło właściwie rozplanować grafik odpowiednimi zmianami, by dalej w tej samej wypowiedzi twierdzić, iż była możliwość rozliczenia poszczególnych czynności w systemie i trzeba to było rozliczać (por. k. 1433: „Mamy program specjalny, który odzwierciedla urządzenie, czyli: bankomat, czy serwis od stopu bankowego - zasilenie banku. Po rodzaju czynności można poznać. Tego nie trzeba zliczać, gdyż mają minimalną płacę na etacie. Wszystko trzeba liczyć, centrala się tym zajmuje”.

W dalszej części zeznań twierdził, iż nie znał także ustaleń ze spotkania z 11 lutego 2012r. dotyczącego wynagrodzeń, mimo że jest zatrudniony stanowisku kierowniczym u pozwanej, a świadek N. przyznał fakt takich ustaleń ze związkami..

Świadek przyznał, że zawsze podpisuje się z pracownikiem dwie umowy (k. 1433 – podkreślenia wymaga, iż zadaje to kłam zeznaniom M. N. o owym mitycznym jednym pracowniku, którzy rzekomo nie miał zlecenia (S.). Powtórzył to nawet po raz drugi (k. 1434), wskazując, iż jest przez to większa możliwość zarobku. W tym kontekście nieprzekonująco brzmią odpowiedzi świadka na pytania przedstawiciela pozwanego, iż można było zlecenia nie podpisywać – jest to niespójne z wcześniejszymi wypowiedziami o tym, iż zawsze i wszyscy pracownicy mieli zlecenia obok umowy o pracę.

Świadek potwierdził, że umundurowanie było jedno i to samo, a ogólnie zadania realizowane w ramach dwóch spółek wykonywane były w tych samych strojach, samochody wyglądają tak samo.

Podkreślenia wymaga, iż świadek zeznał, że „Dyspozytorzy zlecali konwoje w ramach umowy zlecenia. Nie było zaznaczane to, który konwój jest w ramach umowy zlecenia. Nie było odrębnych grafików dla umów zlecenia, bo to wszystko było zaciągane z systemu”.

W dalszym zakresie zeznania świadka są urągające zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Niewiarygodne i nielogiczne są jego zeznania, iż „jeżeli chodzi o serwisy związane z obsługą bankomatów to mieli to po prostu wykonać po zakończeniu etatu mogli udać się i zrealizować to” – jak wynika z zeznań świadków i powodów (oraz np. nawet świadka K. – k. 1437), obsługa bankomatów była po prostu wpleciona w trasę, kierowcy nie mogli robić odstępstw od trasy, nikt nie zeznaje, by np. obsługę bankomatów mieli robić na koniec dnia, a już kompletnie nieekonomiczne i nieergonomiczne byłoby, by po wykonaniu konwojów, rozwiezieniu środków pieniężnych, mieli się wracać w te same miejsca by zrobić tym razem obsługę bankomatu na zleceniu, po zakończeniu etatu. Świadek zapomniał, lub nie uświadamiał sobie chyba faktu, iż cały czas, gdy w samochodzie są środki pieniężne, jest konieczność ich ochrony, co m.in. było istotą stosunku pracy powodów. Innymi słowy nie zdejmowało z powodów odpowiedzialności za pozostałe w samochodzie środki (lub przenoszone przez konwojentów) gdy jeden z nich w tym czasie obsługiwał bankomat. Później świadek zaczął już mówić, iż było w trasie 2-3 godziny zapasu i to można było przeznaczyć na zlecenie – ale to by oznaczało, iż świadek planuje w grafiku pracowniczym zmiany np. 12godzinne, mimo iż nie planuje 12 godzin pracy dla pracownika, a mniej, a jednocześnie świadek nie wie, na jakich zasadach się odliczało od czasu pracy te inne czynności, jednocześnie będąc osobą odpowiedzialną za organizację czasu pracy konwojentów – jest to wszystko niespójne, logicznie sprzeczne i niekonsekwentne. Ewidentnie to w ocenie sądu wskazuje, iż świadek w zakresie sposobu rozliczeń czasu pracy nie mówi prawdy, a jednocześnie nie jest w stanie wskazać w sposób koherentny, jak jego zdaniem miałyby to być rozliczane.

Świadek zapętlą się już tak bardzo, iż wdaje się w nielogiczne i zaskakujące dywagacje, iż: „Jeżeli pojazd jest w ruchu to jest konwojowanie. Jak pojazd stoi na światłach, wówczas jest ochrona transportu” (pomijając już fakt, iż nie odpowiada, kiedy jest konwojowanie (ochrona transportu) ze zlecenia, skoro takie było w (...) i czym się wyróżnia od konwojowania z umowy o pracę). Dywagacje świadka na temat tego, kto z zespołu w jakim momencie czynności jest na umowę o pracę (por. k. 1435: „W momencie jak wsiadają do samochodu i ruszają w drogę wówczas kierowca pracuje na umowę o pracę, dowódca na umowę o pracę, wszyscy są o pracę. Zatrzymują się na światłach, kierowca pracuje na umowę o pracę, cała załoga o pracę. Podjeżdżają pod bank i idą po pieniądze to, to jest w ramach umowy o pracę. Wracają do samochodu w ramach umowy o pracę. Podjeżdżają pod bankomat kierowca zostaje w samochodzie, a może wykonywać czynności związane z obsługą bankomatu, jak zostaje w samochodzie wykonuje czynności z tytułu umowy o pracę, dwóch pozostałych dowódca i konwojent udają się do bankomatu i pracują na umowę zlecenia”) – to by oznaczało, iż w ramach zespołu który wyjechał w jedną trasę poszczególne osoby mają różne czasy pracy w ciągu dnia, tymczasem świadek, osoba odpowiedzialna za organizację czasu pracy konwojentów, ustala grafik na podstawie samych zmian, trasy ustala dyspozytor, a nikt nie jest w stanie wskazać, iż odliczane są te rzekome momenty wykonywania zlecenia z czasu pracy i to tylko konkretnym osobom, w zależności od funkcji. Na marginesie należy

zauważyć, iż te wszystkie dywagacje i tak nie mają znaczenia np. dla powoda B., który pracował tylko i wyłącznie jako kierowca i nie obsługiwał bankomatów w ogóle.

Niezgodnie też z prawdą świadek twierdził, że zlecenia były tylko na obsługę bankomatów, bo treść umowy z (...) wskazuje już na coś innego – wyraźnie mowa tam o konwojowaniu. Świadek nie był w stanie wskazać, jak tu jedno konwojowanie oddzielić od drugiego. Sam wskazał, iż nie było zaznaczane który konwój jest w ramach zlecenia, a który nie.

Sprzecznie z zeznaniami pozostałych świadków świadek P. zeznaje, iż kierowca mógł opuszczać samochód, czemu wobec tej sprzeczności nie można dać wiary. Świadek tu mówił, iż funkcje w zespole były wymienne i każdy mógł załadować bankomat (k. (k. 1433)). Świadek zdaje się o tym zapomnieć w czasie swojej dalszej wypowiedzi, bo później już mówił (k. 1435): „jest zakaz wymiany funkcji w ramach konwojowania”.

Dalej z jednej strony świadek mówi, iż systemie po czynnościach można się zorientować kto ile czasu robi coś na zleceniu, a co na etacie, by dalej powiedzieć: „Nie wiem jak to było ustalane, komu zaliczane były te godziny obsługi bankomatów z zespołów w danym dniu. Ja nie wysyłałem żadnych danych do W.” – jest to zadziwiające, jeśli uwzględni się, iż wcześniej świadek powiedział, iż to on zajmował się organizacją czasu pracy konwojentów (k. 1432) – jak można się zajmować organizacją czasu pracy konwojentów, nie wiedząc, jak czas pracy liczyć, tj. czy coś wliczać, czy jakieś czynności z tego czasu pracy wyłączać i jak, na jakiej zasadzie. W innym miejscu świadek mówił, iż centrala jakoś to jednak rozlicza – tylko nie wskazał jak.

Znamienne, iż świadek P. zeznał: „Nie wiem jak pracownicy mogli się zorientować kiedy pracowali na umowę o pracę, a kiedy na umowę o zlecenie” (k. 1435).

Podkreślenia wymaga, iż świadek P. tak jak i wszyscy inni, był zatrudniony w licznych spółkach holdingu na analogicznych stanowiskach.

Zdaniem Sądu zeznaniom świadka Z. K. należało dać wiarę jedynie w tej części, w jakiej nie były sprzeczne z logiką, zasadami doświadczenia życiowego oraz zgromadzonym materiałem.

Świadek w sposób spójny wskazywał np. na ścisłą współpracę poszczególnych spółek przy obsłudze klientów. W pozostałym zakresie, zwłaszcza co do nieznaności czy też niepamięci okoliczności związanych z koniecznością zawierania umów zleceń, czy też ilości zadań Sąd odmówił mu wiary. Zdaniem Sądu z uwagi na to, że świadek w dalszym ciągu zatrudniony jest u pozwanej, jego zeznania nie były do końca spontaniczne, a raczej nakierowane na potwierdzenie stanowiska strony pozwanej.

Sprzecznie z zeznaniami świadka P., świadek K. twierdzi, iż nie planowało się zmian 12godzicznych (k. 1456), co jest o tyle dziwne, iż po co było wprowadzać zapis o przedłużeniu normy do 12 godzin, jeśli się takiej pracy nie planuje. Dalsze wypowiedzi świadka są jeszcze bardziej zastanawiające. Podaje on (k. 1436): „Nie planujemy takiej pracy 12 godzinnej, natomiast jedna trasa wykonana przez jeden skład konwojowy może się różnić czasowo od innego składu na tej samej trasie. Nigdy nie wiemy ile to zajmuje czasu. Godziny pracy są rozliczane automatycznie. Planujemy normę pracy i z normy pracy są rozliczone.” – w ocenie sądu powyższa wypowiedź dobitnie wskazuje, iż w ramach umowy o pracę rozliczano tylko godziny nominalne – świadek przyznał, iż nikt tego nie badał, system zliczał to automatycznie i zliczał to normy – tymczasem plan nie mógł odpowiadać realnemu czasowi pracy, bowiem jak wskazał sam świadek – nigdy nie wiadomo ile trasa zajmie czasu!. Zatem gołosłownie i bez jakiegokolwiek pokrycia brzmia zapewnienia świadka, jakoby realny czas pracy przekładał się na normę.

Znamienne, iż świadek podnosił takie twierdzenia, ale z drugiej strony absolutnie nie był w stanie wskazać, jak ten realny czas pracy był weryfikowany z normą. Sposób, w jaki świadek opisywał, jak rozliczane były umowy zlecenia, jest zupełnie odmienny od zeznań M. N. i F. P. – tu świadek mówił, iż to pracownicy proponowali, za ile np. pojedą w trasę – i podaje kwoty ryczałtowe (np. 200 zł) – żaden wcześniejszy świadek tak tego nie opisał. Podkreślenia wymaga, iż świadek twierdził, że te ustalenia owej kwoty odbywały się ustnie, nie wie, czy to się gdzieś zapisywało, i nie wie,

skąd później było wiadomo przy rozliczaniu na ile się strony umówiły (k. 1437) – jest to w ocenie sądu absolutnie niewiarygodne, tym bardziej, iż umowy nic nie wskazują na takie ryczałty, jak to potem rozliczyć, jeśli tego się nie zapisywało? Rachunki załączone do sprawy też tego nie potwierdzają nie wskazują na żadne ryczałtowe kwoty lub ich wielokrotności.

Znamienne, iż żaden ze świadków strony pozwanej, mimo iż są to osoby na kierowniczych stanowiskach związanych z nadzorem nad konwojentami, nie wie, jak były rozliczane zlecenia (a wszyscy mieli umowy zlecenia z innymi spółkami i w ich zakresie też się zajmowali nadzorem w podobnym zakresie jak w umowie o pracę!), nie wie, jak czas pracy przyjmowano przy zleceniach (które przecież w części okresu dotyczyły stawki godzinowej za konwojowanie! Więc musiał być w części choć zależny od ustalenia czasu poświęconego na jego wykonanie).

Sąd pozyskał nadto dowody z zeznań stron – powodów A. B., K. K. i S. T.. Sąd stwierdził, że przedmiotowe zeznania pozostają w ogólności zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w aktach postępowania. W części zeznania ze sobą wzajemnie korespondują, znajdują również potwierdzenie w dokumentach, które na skutek inicjatywy obu stron procesu zostały w aktach sprawy zgromadzone. W tym zakresie Sąd uznał je za wiarygodne źródła dowodowe oraz poczynił podstawą wydanego rozstrzygnięcia. Powodowie są wieloletnimi pracownikami u pozwanej, każdy z nich zeznał, że warunkiem podpisania umowy o pracę było podpisanie umowy zlecenia. Powodowie, ani inni pracownicy, nie musieli przedstawić rachunków, w ramach świadczenia pracy na umowę zlecenia, mimo treści umowy to nakazującej. Nie było im przede wszystkim wiadome, na którą z umów na daną chwilę pracują (co przyznał świadek P.). Nie wiedzieli, na jakiej zasadzie współpracują spółki z pozwaną. Nie były im znane ustalenia ze związkami zawodowymi. Wszyscy pracowali zarówno w dni powszednie, jak i w weekendy, nie otrzymali za te ostatnie dni wolnych.

Zgromadzone w toku postępowania dokumenty zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, w szczególności w zakresie dokumentów pochodzących z akt osobowych powodów, w zakresie przebiegu ich zatrudnienia, w zakresie regulacji regulaminów pracy oraz umów zawartych między powodami a spółkami z grupy (...). Ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości, nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na kopii notatki ze spotkania z 11.12.2012r.. Mimo iż jak wynika z treści tej notatki, dotyczy ona ustaleń organizacji związkowych z zarządem (...) odnośnie pracowników tej firmy, niemniej jednak w ocenie sądu notatka ta dobrze ilustruje, jak bardzo praktyka istniejąca w holdingu (...) odbiegała od przepisów prawa i jak bardzo były pomieszane i przenikające się charaktery i skutki umów o różnym reżimie prawnym (umowy o pracę i umowy zlecenia: np. umowa zlecenia z funduszem premiowym, wynagrodzenie urlopowe obliczane ze średniej uwzględniającej zlecenie, sankcjonowanie praktyki zawierania kilku umów na raz por zapis pkt 7). Świadek N. przyznał, iż ustalenia z tej notatki zostały wykonane (k. 1423).

W ocenie Sądu przedstawione ewidencje czasu pracy powodów nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powodów, a jedynie stanowią wskazanie normatywnego czasu pracy w oderwaniu od rzeczywistej ilości godzin pracy w dniach jej wykonywania. Dokumentacja ta wskazuje na schematyczny system jej sporządzania poprzez zamieszczanie napisów o 8 godzinnym czasie pracy w ciągu doby, podczas gdy pracodawca wprowadził równoważny system czasu pracy. Do tego wręcz bezsporne było, iż trasy miały różny przebieg, i ilość czasu jaką zaplanowana na daną trasę mogła być różna. Do tego czas rzeczywisty mógł się różnić od zaplanowanego, z uwagi na różne nieprzewidziane okoliczności, jak np. korki na drodze wydłużające przejazd. Są to rzeczy normalnie występujące w normalnej kolei rzeczy, nic nietypowego i raczej normą jest, iż praca w terenie jest różnorodna, trudna do zaplanowania i nie jest to prawdopodobne, by udawało się ją wykonać każdorazowo w równo 8 godzin, bez zmian w jedną czy drugą stronę. Przy tych charakterze pracy i tego typu organizacji, jest to wręcz niemożliwe – pracownicy tu nie mogli sobie pójść do domu z wybiciem 8 godziny pracy – musieli skończyć czynności, zjechać do bazy, zdać środki pieniężne, rozliczyć się z dokumentacją, zdać samochód, zdać broń itp. – nie można uwierzyć, by dawało się to zawsze, przy tego rodzaju pracy w terenie, gdy jeszcze dodatkowo klienci mogli zgłosić dodatkowe wizyty (awaria bankomatu, konieczność zasilenia, prośba o odebranie większej gotówki niż planowano itp.), zmieścić równo w 8 godzinach.

Wobec powyższego należało uznać, iż ewidencja czasu pracy jest całkowicie niewiarygodna pod względem rejestracji godzin pracy. dla sądu miała znaczenie jedynie w zakresie ustalenia dni pracy oraz ilości dni urlopów, okresów nieobecności z powodu choroby, urlopów itp., w tym zakresie nie była bowiem kwestionowana.

W zakresie godzin pracy sąd oparł się na książkach broni, uznając, iż w sposób najbardziej rzeczywisty oddają one czas pracy, bowiem broń pobierało się zasadniczo bezpośrednio przed rozpoczęciem konwojowania i zdawało natychmiast po zjeździe na bazę i rozliczeniu się.

W ocenie sądu sporządzone na potrzeby tego postępowania były też rachunki (...) (k. 1311-1416). Powodowi i świadkowie zeznali, iż żadnych rachunków nie otrzymywali, tylko przelewy na konto (takie, jak załączył do swojej sprawy S. T. k. 1086-1123). Jest to wiarygodne z uwagi na zbieżność tych zeznań, nadto podkreślenia wymaga, iż świadkowie pozwanej w zasadzie nie wiedzieli nic o rachunkach ze zleceń (a przynajmniej powoływali się w tym zakresie na niewiedzę), zaś na rachunkach nie ma podpisów powodów.

Podkreślenia wymaga, iż i tak rachunki te nie spełniają swojego celu bowiem absolutnie nie wynika z nich, jak obliczono należności z rzekomych zleceń powodów za dany miesiąc – nie ma roboczogodzin, stawek itp. jest tylko przyznana kwota i potrącenia publicznoprawne.

W ocenie Sądu sporządzona przez biegłego sądowego opinia stanowić mogła podstawy ustaleń faktycznych w sprawie w zakresie oszacowania ilości godzin pracy powodów jak i wysokości należnych im za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia. Opinia ta była sporządzona przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje, która w sposób rzetelny i pełny przedstawiła proces wyliczenia ilości godzin pracy powodów za sporne okresy. Sąd podzielił zatem w całości treść, analizę, argumentację i wnioski zawarte w opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości.

W ocenie sądu opinia ta została wykonana w sposób rzetelny i obiektywny, jest wyczerpująca i należyście uzasadniona. Opinia ta nie zawiera sprzeczności.

Podkreślenia wymaga, iż zasadniczo żadna ze stron nie wniosła żadnych zastrzeżeń do tej opinii, w szczególności pod względem matematycznego wyliczenia należności powodów.

Dlatego Sąd podzielił wnioski z niej płynące i uwzględnił je ustalając stan faktyczny. Sąd zauważył tylko iż biegły liczył okres rozliczeniowy od stycznia, a nie tak, jak wskazano w regulaminie, ale nie miało to wpływu na wnioski z opinii biegłego, bowiem biegły tak czy inaczej podawał także ile w danym miesiącu kalendarzowym należałoby się powodom wynagrodzenia, zatem błąd ten można było pominąć, nie opierając się na podsumowaniach trzymiesięcznych biegłego, a dokonując własnych na podstawie informacji od biegłego o wynagrodzeniu w danym miesiącu. I tak np. biegły przyjął okres rozliczeniowy lipiec sierpień wrzesień i po wrześniu podsumował, a winno być czerwiec – lipiec - sierpień – i tu powinno nastąpić podsumowanie. Treść opinii biegłego w pełni na taką korektę pozwalała, bez konieczności jej zwracania biegłemu do poprawy.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, uznając je za zbędne dla ustalenia okoliczności spornych dla rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu wniosek ten był bezzasadny, polegał na założeniu, które nie ma oparcia w przepisach prawa i którego sąd nie podziela. Strona pozwana chciała, aby biegły wyliczył wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, pomniejszając jego wysokość o kwoty otrzymane przez powodów od spółek powiązanych. Stanowiłoby to w istocie de facto potrącenie. Zapomina w tym miejscu strona pozwana o kodeksowym zakazie dokonywania potrąceń wierzytelności pracodawcy z wynagrodzenia pracownika bez jego zgody, natomiast powodowie nie złożyli oświadczeń o zgodzie na takie rozwiązanie. Pomijając już fakt, iż kontrowersyjne jest, czy w tej konkretnej sytuacji byłoby to potrącenie z wynagrodzeniem kwot wynikających ze stosunku zawartego z innymi podmiotami niż pracodawca, o czym niżej.

Samo niezadowolenie, czy niesatysfakcjonujące dla strony twierdzenia zawarte w opinii nie mogą być podstawą do dopuszczenia dowodu z uzupełniającej opinii biegłego w sytuacji, gdy została ona sporządzona w sposób

rzetelny i szczegółowy. Ostatecznie, w ocenie Sądu nie zachodziła bowiem taka potrzeba, gdyż w przekonaniu Sądu opinia wyznaczonego biegłego była na tyle kategoryczna i przekonująca, że wystarczająco wyjaśniała zagadnienia wymagające wiadomości specjalnych, zaś przyczyną żądania wydania przez biegłego opinii uzupełniającej nie może być przeświadczenie strony, że dalsza opinia pozwoli na udowodnienie korzystnej dla strony tezy. (k. 1281-2347)

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o dopuszczenie dowodu z akt sprawy (...) i z akt sprawy (...), uznając je za zbędne dla ustalenia okoliczności spornych w sprawie (k. 2346). Przedmiotowe wyroki mogą stanowić źródło wiedzy o istniejących poglądach prawnych i linii orzecznictwa, oraz zapadłych rozstrzygnięciach, nie zawierają jednak ustaleń, które mogłyby być podstawą dla ustalenia stanu faktycznego. Sąd nie jest też nimi związany w niniejszej sprawie, bowiem zapadły między innymi stronami (choć w zakresie tego samego pozwanego). Było bezsporne, iż w wyrokach tych zasądzono należności na rzecz pracowników z tytułu nadgodzin.

Powodowie A. B., K. K. i S. T. wnieśli o zasądzenie wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

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 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Zgodnie z § 8 ust. 1 zd. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (§ 8a rozporządzenia).

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd ustalił, iż pozwana nie prowadziła w sposób rzetelny, odpowiadający rzeczywistej ilości godzin pracy powodów ewidencji. Ta przedłożona w toku postępowania, o czym mowa powyżej, zawierała schematycznie przyjęty czas pracy w ilości 8 godzin na dobę.

Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika to musi ponieść konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu.

Zgodnie, zatem z regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pozwanym spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar udowodnienia, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie innego stosowania reguły ciężaru dowodu byłoby nielogiczne i powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje dla pracownika.

Powodowie powołali się tu na książkę odbioru i zdania broni, która w sposób najbardziej miarodajny ze wszystkich dostępnych dokumentów przedstawiała rzeczywiste godziny pracy.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż nie budzące i właściwie bezsprzeczne są okoliczności co do tego, że dzień pracy powodów jak i innych konwojentów, rozpoczynał się od pobrania broni zaś kończył z chwilą jej zdania. Pobranie broni i jej posiadanie było bowiem immanentnie związane z czynnością konwojowania środków pieniężnych, która to czynność wymagała wyposażenia w broń. Środki pieniężne pobierali zaraz później – po pobraniu urzędzeń i dokumentów, najczęściej na tzw. Śluzie.

Oczywistym jest też, iż w czasie, gdy pracownicy jechali do miejsca poboru pierwszych środków pieniężnych, jeśli pobierali środki dopiero w pierwszej placówce, pozostawali w dyspozycji pracodawcy, i zatem czas ten również stanowił czas ich pracy – byli to bowiem pracownicy mobilni, nie można tu mówić o żadnych podróżach służbowych, czas poruszania się samochodem między wyznaczonymi punktami jest czasem pracy konwojentów.

Zatem przyjąć należało, iż cały czas trwania trasy konwojowania stanowi czas pracy powodów.

Za całkowicie gołosłowne uznać należy stanowisko pozwanej, jakoby tak planowała czynności konwojowania, by nie przekraczały one 8 godzin dziennie.

Nie można się z tym zgodzić. Przyjmując koncepcje, iż gdy pracownicy serwisowali bankomaty, co było przedmiotem ich umowy z (...), to wykonywali zlecenie nie pracę, to należałoby uznać, iż w tym momencie przestawali konwojować.

Po pierwsze, konwój realizował w ciągu dnia pracy zadania dla licznych placówek. Jednym miał zawieść pieniądze pobrane z sortowni, od innych odebrać je i do sortowni czy innego punktu dostarczyć, dostarczyć wyjęte z bankomatów zatrzymane karty płatnicze (traktowane jak środki płatnicze). Te środki pieniężne czy płatnicze, znajdowały się cały czas na stanie pojazdu konwojującego, i cały czas podlegały obowiązkowi ochrony tego mienia, tylko się skład tego mienia i jego wartość zmieniała w miarę jak konwojenci odwiedzali kolejne punkty (oddawali jedne pieniądze, pobierali inną partię). W momencie, gdy przystępowali do obsługi bankomatu, nie przestawali ochraniać przewożonych środków, ciągle ponosili za nie odpowiedzialność. Nie można twierdzić, jak chce pozwana, że w chwili, gdy dany pracownik obsługiwał, serwisował bankomat, to przestawał być członkiem zespołu konwojującego. Niezwykle interesującym jest pytanie, czy klienci, czyli banki, sklepy czy inne placówki zawierające umowy na usługę konwoju swoich środków pieniężnych z (...)byli świadomi (uprzedzani przez tą firmę) o tym, iż skład osobowy konwoju zmienia się w trakcie konwoju w tym sensie, iż w pewnym momencie środki powierzone przez te banki, sklepy czy inne placówki nie są konwojowane (chronione, zabezpieczone) przez np. trzyosobowy zespół, a tylko np. przez jedną czy dwie osoby, bo reszta udała się wykonać jakąś inną czynność (tu np. obsługę bankomatu następnego punktu na trasie) na rzecz innego kontrahenta i ciekawe, czy byliby z tego zadowoleni, czy uznaliby to za należyte wykonywanie umowy.

Pomijając już zupełnie fakt, iż w tej koncepcji pracodawca zapomniał o tym, iż w tym czasie gdy dwaj członkowie zespołu serwisowali bankomaty, to kierowca nadal był kierowcą – tu już w żaden sposób nie można zakwestionować wykonywania pracy na rzecz pozwanej przez kierowcy, który nie wychodził do serwisu, lecz pilnował samochodu, ewidentnie w ten sposób pilnując mienia zgromadzonego w samochodzie, zatem ewidentnie wykonywał czynności z zakresu prawa pracy.

Fakt, iż pracownik w czasie pracy wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu, zleconą mu przez pracodawcę, nie zawiesza istnienia stosunku pracy na czas wykonywania tych innych czynności, nie wyłącza czasu ich wykonywania z czasu pracy, ani nie czyni podmiotu, na rzecz którego wykonywane są te inne czynności, pracodawcą.

Zatem nie ma znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy kwestia umowy zlecenia i otrzymanego w ramach niej przez powodów wynagrodzenia.

Kwestia zawierania dodatkowych umów zlecenia, których drugą stroną – oprócz pracownika – są jednostki ze sobą powiązane wielokrotnie był przedmiotem rozważań orzecznictwa (por. wyroki SN z 05.11.2013r., II PK 50/13, OSNP 2014/9/129, LEX nr 140889, wyrok SN z dn. 01.04.2014r., 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 zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym” (tak SN w wyroku z dnia 13 marca 2012r., II PK 170/11, Lex nr 1211150).

W ocenie sądu tak było 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, (nie mówiąc już o kwestii oskładkowania umów zlecenia przy jednoczesnym zatrudnieniu).

Podkreślenia wymaga, iż:

- po pierwsze umowa zlecenia była powiązana z umową o pracę w ten sposób, iż bez umowy zlecenia nie było umowy o pracę (choć świadkowie strony pozwanej próbowali przekonać sąd, iż było inaczej, to nie byli w stanie wskazać nazwisk pracowników, którzy mieliby umowę o pracę a nie mieli zlecenia, a jeśli już jakieś wskazywali, to się okazywało, iż ta osoba jednak nie miała tylko umowy o pracę, do tego świadek P. przyznał, iż każdorazowo pracownicy mieli jednocześnie umowy zlecenia);

- trasy i zaplanowane na nich czynności były tak zorganizowane, że czynności konwojowania przeplatały się z czynnościami obsługi bankomatów tak, że nie sposób było je od siebie wyodrębnić (przynajmniej to K.), nakładały się na siebie i wzajemnie przeplatały. Nadto nie sposób sobie wyobrazić, jak pozwana organizowała by prace w zespole, w którym jedna osoba ma tylko umowę o pracę, a inne zlecenie, skoro wszyscy razem musieli przepracować łącznie tą samą trasę, z tym że ci ze zleceniem mogliby dłużej pracować, a ten na umowie o pracę tylko czas przewidziany kodeksem pracy – nikt tymczasem nie zeznawał o jakichś krótszych trasach z powodu konieczności przestrzegania mniejszej liczby godzin dla tego członka zespołu, który nie ma zlecenia i winien skończyć już pracę, choć trasa trwa w najlepsze. Nic też świadkowie nie wskazują, by w trakcie dnia wymieniał się skład osobowy i aby tego pracownika na umowę o pracę, który nie ma zlecenia i nie może zostać po godzinach, ktoś podmieniał. Nie mówiąc już o tym – jak to by miało wyglądać – zespół musiałby zjechać z trasy do bazy by jeden z członków zespołu mógł zdać broń i się rozliczyć. Powyższe wskazuje, iż organizacja pracy wymagała, by wszyscy członkowie zespołu mieli oprócz umów o pracę umowy zlecenia w ten sposób „mogli” pracować dłużej, niż normy przewidują i po równo – cały zespół tak samo. Obejmowało to nawet tego kierowcę, który nie serwisował bankomatów;

- po trzecie, w umowach zlecenia nie był oznaczony ani wymiar zadań, ani wynagrodzenie, ani stawka, ani nawet sposób wyliczenia, a wbrew stanowisku pozwanej, materiał dowodowy wykazał (przede wszystkim zeznaniami świadka Z., G., powodów, analizą ewidencji czasu pracy i rachunków do zleceń), że pozwana nie rozliczała dokładnie ile czasu zajmowały czynności z rzekomego zlecenia – do umowy zlecenia po prostu przekazywane było wszystko co, co przekraczało czas nominalny w danym miesiącu. Wynika to w szczególności z szeroko cytowanych wyżej zeznań świadka P., który zapętlił się w próbie wykazania, iż spółka właściwie rozliczała czas pracy realny, z tym że nie wiedział, z czego ten realny czas wynikał i jak go ewidencjonowano, jak go wyliczano. Powyższy wniosek wynika nie tylko z cytowanych wyżej zeznań, ale i analizy dokumentacji – rachunki z umów zleceń opiewają na bardzo różne kwoty, nie wiadomo jak wyliczone, trasy były różne, od 20 do 40 punktów, z różną ilością bankomatów (od kilku do kilkunastu) i w takich okolicznościach dziwnym trafem pozwanej czas „konwojowania” zawsze wynosił równo 8 godzin, niezależnie od ilości punktów, ilości owych bankomatów do obsługi, długości czasu potrzebnego na obsługę. Jest to całkowicie niewiarygodne (przecież w rzeczywistości przy tak dużej ilości zmiennych w trasie, nawet jakby liczyć

czas konwojowania jako czas pracy minus czas obsługi bankomatów, to ta różnica musiałaby być w różnych dniach różna, skoro różny jest czas obsługi, tymczasem w ewidencji zawsze jest to równe 8 godzin), i wskazuje na jedynie techniczne, nie rzeczywiste, rozliczanie czasu pracy na dwa podmioty (w ramach stosunku pracy tylko nominalny, w ramach zlecenia reszta czasu pracy);

- po czwarte, nie bez znaczenia jest, iż całe trasy, łącznie z obsługą bankomatów, planowali dyspozytorzy zatrudnieni przez pozwaną, zaś zasadniczo wszystkie osoby nadzorujące czy kierownicze były zatrudnione i u pozwanej i w powiązanych spółkach, co w ocenie sądu następowało tylko po to, by zaciemnić obraz odnośnie podziału obowiązków, osób odpowiedzialnych w danym momencie za nadzór (ze zlecenia? czy z umowy o pracę? – zawsze się można powołać, iż w tym a tym zakresie np. kierownik P. działał w nadzorze w oparciu o swoją umowę zlecenia, a nie w zakresie pracowniczego nadzoru itp.), by uniemożliwić weryfikację poprzez osobę przełożonego przynależności danego czasu pracy czy to do umowy zlecenia, czy umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, iż świadkowie, którzy byli też zatrudnieni w innych spółkach holdingu, zasadniczo nie potrafili konkretnie wskazać swoich stanowisk czy też zakresów obowiązków, co w ocenie sądu także wskazuje na pozorność tego typu umów, które miały tylko służyć rozmyciu odpowiedzialności, zakresów działań różnych spółek powiązanych, łatwemu i elastycznemu twierdzeniu, iż czynności X każdy z tych kierowników (i dyspozytorów) wykonywał w ramach umowy o pracę a czynności Y w ramach zlecenia, bo miał jedno i drugie – i nie sposób, przy tak skąpej dokumentacji, jak prowadziła pozwana (albo jak przedstawiła przed sądem) tego precyzyjnie zweryfikować, co było oczywiście założeniem takiej koncepcji organizacji pracy w spółkach kapitałowo i osobowo powiązanych;

- po piąte, świadkowie strony pozwanej twierdzą, iż można było wyliczyć czas poszczególnych czynności z systemu i je wyliczyć, że „centrala to rozliczała”, „system automatycznie to rozliczał” itp.; z drugiej strony powoływano się na to, iż pozwana spółka nie może tych rozliczeń przedstawić bo się je trzyma tylko kilka miesięcy. Jest to argument absolutnie nieprzekonujący, wręcz demagogiczny. Sprawy przeciwko pozwanej o nadgodziny, gdy pracownicy ochrony powołują się na wykonywanie pracy w nadgodzinach a pozwana się broni, że nadgodzin nie było, bo pracownik część dnia pracował na zleceniu, i argumenty o oddzieleniu czasu zlecenia od czasu pracy pojawiały się od początku tych spraw, nawet jeśli pozwana nie miałaby prawnego obowiązku posiadać dokumentacji w tym zakresie (a w ocenie sądu jednak miała obowiązek dokumentować czas pracy powodów dokładnie), to jednak biorąc pod uwagę liczne sprawy i zajmowane w nich powtarzalne stanowiska stron, zwykła należyta staranność w prowadzeniu swoich spraw nakazywałaby archiwizować te dokumenty trochę dłużej, właśnie na wypadek procesu, czego ryzyko po kilku procesach było już jasno widoczne. W ocenie sądu fakt, iż pozwana jedynie ogólnie i gołosłownie powołuje się na takie wyliczanie nie przedstawiając choćby przykładowo, jaka część czasu była osobno traktowana jako zlecenie i na podstawie jakich konkretnie przesłanek, oraz jakich zapisów, wskazuje tylko na jedno – pozwana celowo unika przedstawienia takich zapisów, bo albo wbrew jej treści nigdy ich nie było (b nie było potrzeby, jeśli powyżej czasu nominalnego wszystko wrzucano w zlecenie, by nie płacić nadgodzin) albo tak czy inaczej wskazują na wykonywanie przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych i są dla pozwanej niekorzystne;

- po szóste nie można przejść obojętnie od sposobu określenia wynagrodzenia w owych umowach zlecenia: w (...): ceny wzajemnie akceptowane (bez jakiegokolwiek konkretnego); w (...): stawka godzinowa na konwojowanie, co do innych czynności znów ceny wzajemnie akceptowalne. Ceny rzekomo akceptowane nie były nigdzie pracownikom wskazywane, nie ma jakiego cennika, taryfikatora czy innego dokumentu, który pomógłby się w tym rozeznaczyć, ani umowy z pracownikiem. W ocenie sądu można by taki zapis zaakceptować, jeśli towarzyszyłoby mu np. na początku miesiąca osobne ustalenie (umowa) co do cen na jakie się strony umawiają w danym miesiącu. Tu tego nie ma. Co więcej, świadkowie strony pozwanej, osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych, twierdzą, iż nie wiedzą jak to było rozliczane, co jest zaskakujące, skoro mają umowy zlecenia z wzmiankowanymi spółkami, w ramach których też wykonywali czynności kierownicze względem zleceniobiorców. Nie można dać wiary, iż w takich okolicznościach, w takim kontekście nie znane im były zasady rozliczeń zleceń. Znamienne też, iż nigdzie nie wskazano godzin, jakie przypisano pracownikom na zlecenia, i to nawet w okresie, w którym w umowie z (...) jest stawka godzinowa na konwój. Rachunki przedstawione przez (...) w ogóle nie wskazują na sposób wyliczenia kwoty wskazanej w rachunku. Znaczące, iż świadkowie pozwanej rozbieżnie zeznają o wynagrodzeniu ze zleceń – jeden nic nie wie, inny wskazuje

na stawki godzinowe, inny wręcz twierdzi, iż to pracownik dyktował stawkę i mówił np. za ile pojedzie (przy czym nie wie, czy to było zapisywane, jak rozliczane i na jakiej podstawie, co już w samo w sobie jest tak nieprawdopodobne, że całkowicie niewiarygodne). W ocenie sądu umowy zlecenia są tylko po to tak mało konkretne, by nie można było zweryfikować sposobu wykonywania zleceń i tym samym zweryfikować czasu pracy na umowie o pracę. Spółki są powiązane, łączy ich wspólne umowy, wspólne kontrakty, są też powiązane osobowo jeśli chodzi o osoby w zarządzie i należy uznać, iż celowo, świadomie i w uzgodnieniu prezentowały takie a nie inne zapisy w umowach – właśnie po to, aby zaciemnić obraz współpracy pracownika z tymi firmami, aby usunąć spod kontroli czas pracy takiego pracownika, aby modyfikować swoje oświadczenia w zależności od potrzeb procesowych – a tak ogólne zapisy temu nie przeszkadzają, a wręcz to umożliwiają;

- po siódme wreszcie wskazać należy, iż zapisy w umowach zleceń, całkowicie martwe i niestosowane, jak te o zastępstwach czy rachunkach, które miałyby być wystawiane przez zleceniobiorców (jak to typowo w zleceniu bywa), wskazują, iż te umowy to jedynie przykrywką do innego, łącznego rozliczania czasu pracy i tylko formalnie wrzucającego czas pracy ponadnormatywny w owe ramowe umowy zlecenia, tak aby uniknąć, z jednej strony nie tylko kwestii wysokości wynagrodzenia za prace w nadgodzinach (wyższego niż normlane godzinowe) ale też pozbawiając się problemu przestrzegania czasów odpoczynku, limitu ilości godzin, i innych gwarancyjnych praw pracowniczych z kodeksu pracy, jak np. urlopy. Dlatego nie przekonuje argument, iż to pracownicy chcieli mieć zlecenia, bowiem tak lepiej zarabiali. Tu pracodawca też miał swój interes, znacznie większy, bowiem nie tylko obniżał sobie koszty, ale i ułatwiał organizację (zwalniał się z problemu wypoczynków 11 godzinnych dobowych, 35cio godzinnych tygodniowych, limitu nadgodzin itp. i mógł eksploatować pracowników ponad dopuszczalne normy bhp);

- po ósme nie można też nie zauważyć, iż pozwana spółka robiła wszystko, by się pracownicy nie zorientowali, czy są w pracy na umowie o pracę czy zleceniu – książki broni były otwarte, tak by pracownicy się nie zorientowali, w którą się wpisują, grafik był tylko na umowę o pracę, zlecenia były realizowane „na bieżąco”, żeby postawić pracowników przed faktem dokonany i żeby nie mogli się zorientować, czy już normę pracownicza wyrobili i nie muszą dalej pracować, czy też nie;

- wreszcie to, że zmieniono zasady – wprowadzono (...) druga książkę, już na weekendy i konkretne dni – to nadal wykorzystywanie w ocenie sądu podmiotowości osobowej pozwanej i spółek powiązanych w holdingu, w sposób zmierzający do obejścia prawa i nadużycie prawa podmiotowego, bowiem pojawiło się to w toku procesów, kiedy wskazywano, że te czynności ze zlecenia i pracy się przenikają ciągu dnia pracy, toteż zawarto umowy także na konwojowanie na zleceniu, w określone dni (z książki (...)) nadal jednak zasady wyliczania wynagrodzenia są niejasne, nadal zasady rozliczenia czasu pracy nieweryfikowalne w tych powiazaniach. Uznac należy, iż jest to jest wyraz strategii procesowej. Nie zmienia faktu, iż tak czy inaczej ma to ukryć jedno - iż pracownicy pracują więcej niż norma, żeby zrealizować wspólne interesy tak ściśle powiązanych spółek (interesy holdingu – wykonywanie kontraktu przy jak najniższej cenie), iż nawet ich pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych nie są w stanie rozróżnić czynności, zakresów obowiązków, zadań itp.

Z- na koniec wskazać należy, iż to, że pozwana spółka wypłacała ryczałty za nadgodziny wbrew pozorom nie zwalniało jej z obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji. Zgodnie z art. 149 k.p., w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy. Zgodnie z art. 151¹ § 4 k.p., w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za nadgodziny, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

W niniejszej sprawie wypłacano ryczałt 150 zł. Biorąc pod uwagę ilość czasu pracy powodów, absolutnie ryczałt ten nie spełniał wymogów ustawowych, więc nie mógł zwolnić z ewidencjonowania godzin pracy. Warto zauważyć, iż w związku z używaniem zawansowanych urządzeń elektronicznych, w którym wpisywano zadania i odnotowywano ich

dokonanie, nie istniała przesłanka braku możliwości wyliczenia godzin – obecne rozwiązania techniczne umożliwiają to także poza stałym zakładem pracy, w terenie.

W cytowanym wyżej orzeczeniu SN z 13 marca 2012r. wskazał, iż takie ułożenie stosunków, które polega na częściowym wykonywaniu analogicznych obowiązków na podstawie umowy zlecenia, nie oznacza, iż taki zleceniodawca staje się pracodawcą. Pracodawca z mocy art. 3 k.p. może być tylko jeden (por. tamże: „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 k.p. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c., 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 pracy 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 k.p., który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jednym 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 wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001 nr 12, poz. 409).

Z tego też względu bezcelowe byłyby rozważania na temat ewentualności dopozywania zleceniodawcy powodów, nie mógł on być bowiem pozwany w sprawie z zakresu prawa pracy, nie mogąc być pracodawcą w takim układzie.

Biorąc pod uwagę powyższe uznać należało, iż to pozwana zatrudniająca powodów na stanowisku konwojenta, powierzyła im czynności wykonywane na rzecz innego podmiotu (obsługę bankomatu w umowach z(...), a później nawet czynności tego samego rodzaju, tj. konwojowanie w umowach z (...)).

Wniosek powyższy wpływa nie tylko z jednoczesności obu umów, ich wzajemnej zależności (tj. niemożności wykonywania pracy konwojenta bez umowy zlecenia skoro konwoje były planowane razem z obsługą bankomatów i dotyczyło to całego zespołu konwojującego), ale też faktu, iż to dyspozytorzy zatrudnieni przez pozwaną wyznaczali trasy łącznie z zakresem obsługi bankomatów, a także zlecenia z konwojów z (...). To pozwana w pełni planowała powodom czas pracy, to ona organizowała mu przebieg trasy, a tym samym miała wpływ na czas jej trwania. Skoro pozwana decyduje się na to, by pracownik wykonywał w tym czasie czynności na rzecz innego podmiotu, to odpowiada za organizację pracy to umożliwiającą, bowiem sama świadomie taka organizację pracy planuje. Musi zatem być świadoma wszystkich konsekwencji z tego wynikających. Innymi słowy jeśli pozwana planując trasy konwoju, tak je rozciąga w czasie, by zmieścić w nich czynności wykonywane na rzecz innego podmiotu, to ponosi tego konsekwencje, bowiem to była jej decyzja. To pozwana bowiem tak zaplanowała powodom dzień pracy, by mogli oni wykonać wszystkie te czynności, co spowodowało wydłużenie dnia pracy, za co odpowiada pozwana, czas ten wyznaczająca.

Podkreślenia wymaga, iż pozwana jest stroną umów zawieranych z klientami, które obejmują i konwojowanie i obsługę bankomatów, z tym że są to najczęściej umowy trójstronne, (pozwana, (...) lub później (...) klient) lub zawierane przez (...) grupę kapitałową. Spółki te są wzajemnie powiązane kapitałowo i niekiedy personalnie, mają wspólny cel w zakresie realizacji zawartej z klientem umowy, zatem nie dziwi interes pozwanej w takim rozszerzeniu czasu pracy jej pracowników, by w jego ramach mogli oni wykonywać czynności na rzecz innej spółki powiązanej, w realizacji wspólnego interesu biznesowego pozwanej jako pracodawcy i tej innej spółki.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na treść uzasadnienia wyroku SN z 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 rozliczanie 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. SN powołał się tu na szeroko pojętą koncepcję nadużycia osobowości prawnej. „W literaturze i orzecznictwie wielu państw obecna jest ona pod nazwą pomijania osobowości prawnej, pomijania prawnej odrębności osób prawnych lub przebijania welonu korporacyjnego (z ang. piercing corporate veil lub z niem. Durchgriff). Stanowi ona wyraz dezaprobaty dla przypadków, w których korzystanie ze swobody w kreowaniu osób prawnych prowadzi do szczególnie negatywnych konsekwencji dla pozostałych uczestników obrotu. Szeroko omawia się ją w literaturze na kanwie rozwiązań forsowanych w Niemczech, Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej czy Wielkiej Brytanii (por. uwagi T. Targosza: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004, s. 116-165).(...) Sytuację, w której zatrudnienie pracownicze łączone było z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu, powiązanego z pracodawcą, Sąd Najwyższy analizował w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07. W orzeczeniu tym, na podstawie art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków, rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy”.

Działanie takie niesie ze sobą bowiem „wszystkie cechy tzw. przebicia przez przypisanie (Zurechnungsdurchgriff; por. ostatnio szerzej A. Opalski: Prawo zgrupowań spółek, Warszawa 2012, s. 474 i nast.). Polega ono na uznaniu, że określone działania, podejmowane przez jeden podmiot (uczestnika obrotu), uznaje się w istocie za działania innego podmiotu. U podstaw takiego zabiegu leżą różnorodne stany faktyczne. W literaturze niemieckiej jeden z przypadków, w których dopuszcza się zabieg pominięcia prawnej odrębności spółek, stanowi tzw. przemieszanie sfer (Sphärenvermischung, por. np. M. Litwińska-Werner w: System prawa prywatnego tom 16 - Prawo spółek osobowych pod red. A. Szajkowskiego, s. 422 i nast. oraz A. Opalski, op. cit., s. 508). Chodzi tu o sytuacje, w których majątek różnych podmiotów (np. spółnika i spółki) pozostaje zmieszany w taki sposób, że osoba trzecia nie jest w stanie odróżnić, do kogo on należy. Analogiczne przemieszanie może mieć miejsce także w zakresie działania piastunów organów osób prawnych - w sytuacjach, gdy te same osoby fizyczne pełnią funkcje w organach różnych osób i nie czynią tego w sposób czytelny dla kontrahenta. Ma on wówczas prawo do wątpliwości, w czym imieniu one działają. O ile zatem możliwe pozostaje, przy pomocy przedstawionych kryteriów, zidentyfikowanie stanu nadużycia osobowości prawnej, o tyle zasadniczą trudność stanowi dobór instrumentu prawnego, który miałby mu przeciwdziałać. W literaturze sięga się do konstrukcji obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), aczkolwiek nie w celu uznania utworzenia podmiotu (spółki) za takie, lecz jako narzędzie zapobiegania nadużyciu prawa w następstwie posłużenia się konstrukcją spółki (A. Opalski, op.cit., s. 488-489). Można zatem za nieważne na podstawie tej normy uznawać czynności prawne, dokonane między innymi w warunkach przemieszania sfer.

Jak się wydaje, w razie przyjęcia koncepcji nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych”.

W ocenie Sądu z wyżej wskazanych względów, uznać należy, iż taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Wskazuje na to – jak wyżej wskazano – jednoczesność obu umów, konieczność ich występowania łącznie w przypadku konwojenta (w istocie brak możliwości wykonywania pracy w konwoju tylko na podstawie umowy o pracę) uczestnictwo pozwanej w umowach z klientami, które dotyczyły kompleksowych usług i konwojowania i obsługi bankomatowej razem ze spółkami występującymi jako zleceniodawcy usług serwisowania, wspólny interes biznesowy powiązanych spółek, brak możliwości ścisłego rozgraniczenia czynności ze stosunku pracy z czynnościami ze zlecenia, ramowość, niekonkretność umów zlecenia, wskazująca, iż miały one tylko technicznie – rozliczeniowe znaczenie (brak określenia ilości zadań ze zlecenia, brak konkretnej stawki zlecenia, brak kwoty wynagrodzenia ze zlecenia, a nawet brak sposobu jego obliczania, niewykonywanie postanowień umów zlecenia jak choćby ta o wystawianiu rachunków przez zleceniobiorcę, – podczas gdy były sporządzane przez zleceniodawcę i nawet nie prezentowane zleceniobiorcy do podpisu!, o konieczności zapewnienia zastępcy itp.), faktyczne obciążenie zleceniodawcy pracą dopiero po przekroczeniu normatywnego czasu pracy.

Dlatego należało traktować pozwaną jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności w toku trasy konwojowania, uznając jej odpowiedzialność za należyte wynagrodzenie za cały zaplanowany przez

pozwaną czas pracy w zakresie tych konwojów. Pamiętać bowiem dodatkowo należy, iż abstrahując już od powiązań kapitałowych między spółkami i koncepcji nadużycia podmiotowości prawnej, nie można zapomnieć, iż wykonywanie obsługi bankomatowej nie zwalniało z obowiązku pieczy nad powierzonym mieniem, który to obowiązek trwał cały czas, od pobrania środków pieniężnych do ich zdania, nawet jak w międzyczasie wykonywane były inne czynności (nie sposób bowiem przyjąć, iż w ich trakcie pozostałe środki pieniężne nie były chronione przez konwój).

Mając więc na względzie zasadność roszczenia, co do zasady pozostało ustalić ile powodowie przepracowali w godzinach nadliczbowych, za które nie zostały wypłacone wynagrodzenia, i jaka jest należna z tego tytułu kwota.

Zgodnie z trafnym poglądem wyrażonym m.in. w wyroku SA w Gdańsku, III APa 26/13, LEX nr 1366059, sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c.. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Jak słusznie wskazano w wyroku SN z 19 lutego 2010r., II PK 217/09, LEX nr 584743, art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do "miarkowania" wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością "odpowiedniej sumy".

Innymi słowy w sytuacji, gdy ściśle ustalenie wysokości roszczenia nie jest możliwe, sąd nie może arbitralnie i bez głębszej analizy ani oddalić powództwa jako niewykazanego co do wysokości, jak i nie może bezrefleksyjnie zasądzić w całości roszczenia powoda. Roszczenie to należy poddać analizie, na ile znajduje oparcie w materiale dowodowym.

Sąd zatem uznał, iż właściwym materiałem pozwalającym ustalić czas pracy powoda, jest książka zdania i wydania broni. Czynność ta bowiem poprzedzała i kończyła konwój, który bez pobrania broni nie mógł się odbyć. Jest to zatem ściśle powiązane z czasem pracy powodów.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości w celu wyliczenia ilości godzin nadliczbowych i należnego wynagrodzenia z tego tytułu powodowi za sporny okres, albowiem tylko taki okres był rzetelnie udokumentowany ową książką .

Sąd nie znalazł podstaw do zaliczenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Po pierwsze już z wyroku z dnia 13 marca 2012r. , sygn II PK 170/11 (cyt. wyżej) wynika, iż 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 bowiem w celu uzyskania wspólnego interesu biznesowego. Nadto nie można zapomnieć, iż to pracodawca sam zaciemniał obraz stanu faktycznego, nie prowadząc rzetelnej ewidencji czasu pracy, zlecenie celowo jest zawarte na wysokim poziomie ogólności, tak, aby możliwe było manipulowanie przy ustalaniu wynagrodzenia, tak, by pasowało to do skutków, które pozwana chciała osiągnąć (uchylenie się od konsekwencji przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych).

Nie można też uwzględnić tego wynagrodzenia w oparciu o instytucję potrącenia, z uwagi na treść art. 91 § 1 k.p. zgodnie z którym należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Jak wskazał też SN w cytowanym wyżej wyroku w sprawie II PK 170/11, „zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem.[a dłużnikiem jest ten kto płacił, czyli zleceniobiorca] (...) Skoro wynagrodzenie ze zlecenia było wypłacane na bieżąco i zostało wypłacone za pracę (co miesiąc), to nie może być później potrącone i przez inny podmiot. Należy zgodzić się ze skarżącym, że art. 91 § 1 k.p. byłby w takiej sytuacji naruszony, niezależnie od tego, że w przypadku potrącenia wierzytelności pracownika obowiązywałby tu określony reżim temporalny i formalny potrącenia”.

Nie można też uwzględnić zarzutu, jakoby nieuwzględnienie tego wynagrodzenia prowadziło do nadmiernego wzbogacenia powoda lub sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, bowiem kwestia rozliczeń powoda ze zleceniobiorcą jest kwestią zupełnie osobną (pозwana przecież konsekwentnie twierdzi, iż to wynagrodzenie ze zlecenia jest za czynności nie objęte umową o pracę) opartą na innej causie świadczenia, nadto gdyby zleceniodawca zdecydował się kwestionować zatem zasadność wypłacenia wynagrodzenia powodowi, to posiada ku temu odpowiednie środki i instytucje prawne w celu żądania zwrotu świadczenia, na warunkach określonych w obowiązujących przepisach.

Na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. sąd w punkcie I wyroku umorzył postępowanie w zakresie cofniętych powództw (tj. ponad kwoty wyliczone przez biegłego w opinii i w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powoda K.). Cofnięcie powództw zostało zgłoszone przed wydaniem wyroku, a na czynności te pozwana wyraziła zgodę. Zdaniem Sądu cofnięcie pozwu przez powoda w niniejszej sprawie było w świetle art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc dopuszczalne, albowiem nie jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie prowadzi do obejścia prawa. Nadto nie narusza ono słusznego interesu pracownika.

Sąd w oparciu o opinię biegłego sądowego z zakresu księgowości ustalił, iż wysokość należnego, niewypłaconego wynagrodzenia A. B. za okres od 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2015r. wynosi 26.858,16 zł (dwadzieścia sześć tysięcy osiemset pięćdziesiąt osiem i szesnaście) brutto, zatem kwotę tą zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda A. B. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, o czym orzekł w II pkt wyroku.

O odsetkach sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli 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. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

Tu w zakresie wymagalności wskazać należy, iż zgodnie z treścią regulaminu pracy pozwanej, wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych powinno być wypłacane w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie okresu rozliczeniowego. Okresem rozliczeniowym w Spółce są zaś trzy miesiące:

- a) czerwiec, lipiec, sierpień
- b) wrzesień, październik, listopad,
- c) grudzień, styczeń, luty,
- d) marzec, kwiecień, maj.

Sąd zatem zasądził odsetki od kwot miesięcznych wskazanych przez biegłego w opinii, grupując je nie jak biegły, który omyłkowo przesunął je o miesiąc, ale tak, jak wskazano w regulaminie.

Przy wskazywaniu terminu płatności odsetek sąd miał na uwadze dni tygodnia w poszczególnych miesiącach, zgodnie z art. 85 § 3 k.p.

Sąd w oparciu o opinię biegłego sądowego z zakresu księgowości ustalił, iż wysokość należnego, niewypłaconego wynagrodzenia K. K. za okres od 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2015r. wynosi 18.749,66 zł (osiemnaście tysięcy siedemset czterdzieści dziewięć i sześćdziesiąt sześć) brutto, zatem kwotę tą zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda K. K. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, o czym orzekł w III pkt wyroku.

O odsetkach sąd orzekł na analogicznych zasadach jak w przypadku A. B..

Sąd w oparciu o opinię biegłego sądowego z zakresu księgowości ustalił, iż wysokość należnego, niewypłaconego wynagrodzenia S. T. za okres od 1 marca 2012r. do dnia 31 stycznia 2015r. wynosi 51.007,87 (pięćdziesiąt jeden tysięcy siedem i osiemdziesiąt siedem) zł brutto, zatem kwotę tą zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powoda S. T. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (na analogicznych zasadach jak wyżej), o czym orzekł w IV pkt wyroku.

W pozostałym zakresie oddalił powództwa – tj w zakresie różnic między odsetkami należnymi zgodnie z postanowieniami regulaminu, a kwotami żądanymi przez stronę powodową, która domagała się odsetek od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych każdorazowo do każdego miesiąca, nie uwzględniając faktu, iż regulamin przewidywał rozliczenie nadgodzin po upływie trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, a zatem sumarycznie po trzech miesiącach.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt VI wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 2 i art. 100 k.p.c.) zasądził na rzecz powoda A. B. od pozwanej kwotę 653, 76 zł (sześćset pięćdziesiąt trzy i siedemdziesiąt sześć) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (wg § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Powód wygrał proces w 68,16 % i w takiej wysokości należało na jego rzecz zasądzić koszty procesu, po dokonaniu kompensaty na rzecz drugiej strony i jej należności. Wysokość stawki wynosiła zgodnie z wysokością żądania 1800 zł.

W przypadku bowiem stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023).

Wysokość stawki wynosiła zgodnie z wysokością żądania 1800 zł. Powód A. B. wygrał w 68,18 % (żądał 39.111,35 zł, zasądzono 26.858,16 zł), zatem należało mu się 1226,88, zaś stronie pozwanej 573,12 zł. Po dokonaniu kompensaty zostaje 653,76 dla powoda.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt VII wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 2 i art. 100 k.p.c.) zasądził na rzecz powoda K. K. od pozwanej kwotę 766,08 zł (siedemset sześćdziesiąt sześć i 8 groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (wg § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Powód wygrał proces w i w takiej wysokości należało na jego rzecz zasądzić koszty procesu.

Wysokość stawki wynosiła zgodnie z wysokością żądania 1800 zł. Powód K. K. wygrał w 71,28 % (żądał 26.001,10 zł, zasądzono 18.749,66 zł), zatem należało mu się 1283,04, zaś stronie pozwanej 516,96 zł. Po dokonaniu kompensaty zostaje 766,08 dla powoda.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt VIII wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 2 i art. 100 k.p.c.) zasądził na rzecz powoda S. T. od pozwanej kwotę 2700 zł (dwa

tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (wg § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Powód wygrał w całości niniejszy proces i w takiej wysokości należało na jego rzecz zasądzić koszty procesu.

W pkt IX wyroku Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanej kwotę 7.777,45 zł tytułem kosztów sądowych, na które składa się opłata sądowa, od której powodowie byli zwolnieni na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1025 z późn. zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c. (5 % z sumy zasądzonych roszczeń) oraz wydatki z wynagrodzeniem za sporządzenie opinii przez biegłego sądowego, w stosunku, w jakim pozwany ogółem, sumarycznie do wszystkich powodów, przegrał.

I tak, w przypadku powoda B., opłata wyniosła 1334 zł, zaś wydatki w procencie, w jakim pozwany tu przegrał (31,84%) to 588,46.

W przypadku powoda K. K., opłata wyniosła 1334 zł, zaś wydatki w procencie, w jakim pozwany tu przegrał (28,72%) to 530,80.

W przypadku powoda S. T., opłata wyniosła 2551 zł, zaś wydatki w procencie, w jakim pozwany tu przegrał (100% liczone z 1/3 bo to jeden z trzech powodów) to 1848,19 zł..

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu na mocy art. 477² § 1 k.p.c. w pkt X, XI i XII wyroku. Zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.