

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 maja 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. M. kwoty 30.678,26 tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatku za pracę w godzinach nocnych z ustawowymi odsetkami od kwot i dat szczegółowo wskazanych w sentencji, oraz 1800,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. I), obciążył i nakazał pobrać od Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1534,00 złote tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 1200,00 złotych tytułem zwrotu wydatków sądowych (pkt II) oraz nadał wyrokowi w punkcie I podpunkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1500,00 złotych (pkt III).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwana ma siedzibę w W., na ul. (...). Zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa. Agencja (...) sp.oz.o w W. ma siedzibę także na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa.

Powód był zatrudniony w pozwanej Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umowy o pracę w okresie od 01 sierpnia 2009 roku do 19 października 2012r na stanowisku pracownika ochrony /umowa na czas określony/. W umowie o pracę zawartej z pozwaną wpisano minimalne wynagrodzenie za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy. W okresie od 15 sierpnia 2012r do dnia 17 października 2012r korzystał ze zwolnienia lekarskiego i otrzymywał świadczenia za czas choroby w związku z wypadkiem podczas służby. Gdy, powód podpisywał umowy o pracę nie zwracał uwagi, czy drugą stroną jest pozwana czy Agencja (...). Nigdy nie rozróżniał, czy i kiedy, dla której z w/w spółek wykonuje pracę.

Pozwana okresowo wypłacała powodowi dodatek za godziny nocne w kwotach naliczonych od minimalnego wynagrodzenia za pracę i od godzin nocnych przyjmowanych w ramach nominalnego czasu pracy na podstawie umowy o pracę jako przepracowane dla pozwanej /a nie dla Agencji (...)/. W dniu 31 lipca 2009 roku powód został poinformowany przez pozwaną o obowiązującej dobowej normie czasu pracy wynoszącej 8 godzin i tygodniowej -40 godzin, przyjętej w miesięcznym okresie rozliczeniowym (przy czym zatrudnionemu w równoważnym czasie pracy czas pracy mógł być przedłużony do 12 h na dobę, a zatrudnionym przy pilnowaniu mienia do 24 h na dobę i skrócony w innych dniach lub zastąpiony dniami wolnymi). Wynagrodzenie za pracę było płatne raz w miesiącu, do 10 dnia następnego miesiąca.

Poza umową o pracę z pozwaną powód uprzednio podpisał umowę zlecenia z Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z mocą obowiązującą od dnia 17 maja 2009 roku. Zgodnie z treścią umowy zlecenia powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia obiektów monitorowanych, polegającej m.in. na pozostawaniu w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych obiektach, z których generowane były sygnały alarmowe, sprawdzaniu stanu prawidłowego zabezpieczenia oraz wykonywaniu doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których podjęto interwencję, pozostawaniu w gotowości do podjazdów kontrolnych pod wskazane obiekty, w celu sprawdzenia prawidłowego zabezpieczenia, sprawdzaniu stanu zużycia oznaczeń i emblematów umieszczonych na obiektach chronionych. W związku z umową powód mógł powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej lub dokonać zmiany terminów wykonywania zlecenia, po uprzednim powiadomieniu zleceniobiorcy o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy / pod warunkiem, że osoba ta będzie spełniała wymagania zleceniobiorcy/. Ustalona stawka wynagrodzenia wynosiła 8,00 złotych netto za godzinę pracy, płatne do 20-tego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Koszt wyposażenia w narzędzia i materiały potrzebne do wykonania zlecenia miał ponosić zleceniodawca, a zleceniobiorca miał rozliczyć się z wyposażenia po zakończeniu zlecenia. Powód nie wystawiał rachunków z tytułu wykonywania umowy zlecenia.

Wprowadzenie umów zlecenia na część godzin pracy powoda wiązało się z próbą uniknięcia wyższych kosztów zatrudnienia dla umowy o pracę i wypracowanych godzin nadliczbowych. Powód zdawał sobie sprawę, że podpisuje także umowę nazwaną zleceniem. Już podczas rozpoczynania pracy poinformowano go w pozwanej, że norma godzin do wypracowania to 240 h, z tym że nadwyżka ponad normatyw godzin z umowy o pracę, będzie „rozpisywana” na zlecenie. Powód, jak każdy w grupach interwencyjnych, zaczynał pracę dla pozwanej od umowy zlecenia. Dopiero na skutek nalegań powoda zaproponowano mu umowę o pracę. Prośby powód kierował do przełożonego, kierownika R. S. (1), który reprezentował zarówno pozwaną, jak i Agencję (...). Dla powoda nie miało znaczenia, z którym podmiotem z Grupy S. podpisze umowę o pracę. Podczas podpisywania druku zlecenia, powód jak inni, otrzymał polecenie pozostawienia nie wypełnionych miejsc, w których miały być umieszczone daty trwania umowy. Powód nie miał wpływu na rodzaj i treść umowy, którą podpisywał, ponieważ z siedziby pozwanej w W. nadsyłano gotowe i wypełnione druki umów. Powód nie mógł nic w nich zmieniać, ani negocjować warunków umów.

R. S. także miał zawarte dwie umowy: o pracę z pozwaną i zlecenia z Agencją (...). Także inni wykonujący pracę w patrolach interwencyjnych mieli ukształtowane warunki pracy i wynagradzania w taki sam sposób jak powód i zmuszeni byli podpisywać dwie umowy: o pracę i zlecenia oraz świadczyć pracę w wymiarze co najmniej 240 h miesięcznie, bez wiedzy czy i dla, którego podmiotu z (...) w nazwie świadczą pracę.

W każdym miesiącu za każdą godzinę pracy wykonanej w miesiącu poprzednim powód otrzymywał wynagrodzenie w formie dwóch przelewów – od pozwanej -do 10 każdego miesiąca, a z Agencji (...) - do 20 dnia każdego miesiąca. Suma w/w wynagrodzeń podzielona przez stawkę godzinową 8 zł netto dawała liczbę godzin, jaką powód przepracował w poprzednim miesiącu. Z pozwanej przelewano stawkę netto odpowiadającą najniższemu wynagrodzeniu za pracę. Stawki wynagrodzenia uzyskiwane w poszczególnych miesiącach były bardzo różne, ale zawsze odpowiadały ilorazowi przepracowanych godzin oraz stawki 8 zł za godzinę pracy. Taką stawkę podał powodowi R. S., gdy powód rozpoczynał świadczenie pracy. Gdy doszło do zawierania umowy o pracę R. S. przekazał powodowi, że będzie na niej widniała najniższa krajowa, natomiast faktycznie suma wynagrodzeń przelewanych z pozwanej i z Agencji (...) będzie stanowiła iloraz godzin pracy i stawki 8 zł netto.

Pozwana sporządzała dla powoda zestawienia składników wynagrodzenia z umowy z o pracę /listy płac/, w których rozpisywało wynagrodzenie widniejące w umowie o pracę. Wynagrodzenie to stanowiło pierwszy z przelewów przekazywany na konto powoda do dnia 10 tego kolejnego miesiąca. Natomiast przelewy wychodzące z rachunku Agencji (...) powód miał otrzymywać do 20-tego dnia kolejnego miesiąca.

W sumie powód otrzymał w formie w/w przelewów wynagrodzenie /8 zł netto/ za każdą godzinę pracy rozpisywanej w grafiku przez R. S.. Zdarzało się, że od sumy stanowiącej iloraz wypracowanych godzin i stawki 8 zł netto, przelewający wynagrodzenie „potrącał” pewne kwoty np. za „przepały” paliwa. Powód nie otrzymał dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, ani za pracę w nocy.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda z umowy o pracę liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1500 zł.

Regulamin wynagradzania pozwanej przewidywał możliwość ustalenia wynagrodzenia w stawce godzinowej. Podstawą ustalenia wynagrodzenia w takim przypadku była godzinowa stawka wynagrodzenia wynikająca z osobistego zaszeregowania oraz faktycznie przepracowany czas.

Powód zawsze rozpoczynał pracę w Ł. przy ul. (...) (także w okresie, gdy łączyła go wyłącznie umowa zlecenia zawarta z Agencją (...), tj. przed 01.08.2009r). Przez cały czas pracy powód nosił ten sam mundur, ten sam identyfikator (do czego zobowiązywał go regulamin pracy obowiązujący w pozwanej- k: 71). Dni pracy oraz godziny pracy określał harmonogram czasu pracy, przygotowywany przez kierownika jednostki. Praca w porze nocnej przypadała na czas od 22.00-6.00. Regulamin pracy i wynagradzania pozwanej przewidywał dodatki do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wg. zasad kodeksowych oraz przyjmował, że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia tego dodatku, obejmuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową

bądź miesięczną. Dla pracowników grup interwencyjnych takie wynagrodzenie mogło być zastąpione ryczałtem, odpowiadającym przewidywanemu wymiarowi czasu pracy w nadgodzinach.

Powód praktycznie nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ niczym nie różniły się. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożony powoda, kierownik R. S. (1), pracował dla pozwanej jak i dla Agencji (...).

Zawsze po przyjściu do pracy powód pobierał broń i wpisywał to do książki pobrania broni znajdującej się w budynku przy ul. (...) w Ł.. Broń zdawał po zakończeniu pracy, w tym samym miejscu. Powód zawsze rozpoczynał pracę o godzinie 6.30 i kończył po 24 godzinach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, miał ten sam identyfikator, wypisywał pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniał również samochodu, którym dojeżdżał na patrole. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Przez cały okres danej służby ta sama osoba zlecała pracę. Zawsze był to R. S. (także podczas kolejnych 24 godzinnych służb pełnionych bezpośrednio po zakończeniu 24 h służby). Nie można było rozdzielić czynności, które powód wykonywał na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia, ponieważ niczym nie różniły się. Zakres obowiązków dla obu podmiotów /Grupy i Agencji/ mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. Po zakończeniu 24 godzinnej służby patrolujący wpisywali zdanie broni, zmieniali skład patrolu, samochód /ale nadal z tym samym logo/, pobierali po raz kolejny broń z wpisaniem do książki broni / w praktyce posiadali ten sam egzemplarz, z tym że wpisywali do książki jej zdanie i ponowne pobranie/. Nie zmieniali umundurowania. Poza tym nic nie zmieniało się w organizacji ich pracy.

R. S. dla powoda i pozostałych z grup interwencyjnych opracowywał na dany miesiąc grafik pracy, który teoretycznie miał zawierać służby 24 godzinne na przemian z 48 godzinnymi okresami przerw w pracy. Podpisywał się na nim R. S. i po miesiącu przysyłał w formie elektronicznej do siedziby pozwanej w W.. Na grafikach na bieżąco odnotowywano zmiany w zakresie dat służb. W praktyce czas pracy najczęściej nieprzerwanie wynosił 48 h na 24 h wolnego, co wynikało z nalegań kierownika, aby świadczyć pracę dalej po pierwszej 24 godzinnej służbie. Wiązało się to z potrzebami podmiotów z Grupy S.. Brakowało osób do patroli. Pierwsza z dwóch następujących po sobie służb 24 godzinnych była wykonywana przez powoda w stałym składzie, z tą samą osobą. Natomiast przez kolejne 24 godziny służby przypadającej bez przerwy w czasie pracy powód świadczył pracę z różnymi osobami wchodzącymi w skład patrolu. Obowiązki powoda w czasie obu opisanych służb niczym się nie różniły, a powód nie zauważał różnic w organizacji pracy. Dalej nie wiedział, dla którego z podmiotów Grupy S. świadczy pracę. Grafik dla powoda był jeden i znajdował się w pokoju kierownika S. na ul. (...). W grafikach zbiorczych nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. W praktyce w skali miesiąca patrolujący, w tym powód, wypracowywali nawet ponad 300 h pracy.

Rozliczanie czasu służby odbywało się w skali jednego miesiąca. Rozpisywano sześć 24 godzinnych służb na umowę o pracę i pół jednej służby. Pozostałą liczbę godzin rozpisywano na służby z umowy zlecenia, ale jedynie dla celów naliczenia i wypłaty wynagrodzenia.

Praca powoda polegała w obu przypadkach w na uczestniczeniu w patrolach interwencyjnych, których celem było zabezpieczanie obiektów. Patrolujący zapisywali sobie czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdym dniu. Po zakończeniu miesiąca obliczali, ile godzin przepracowali i sprawdzali, czy wynagrodzenie jakie w sumie otrzymali w formie przelewów z pozwanej i z Agencji (...) odpowiadało ilości godzin pracy i stawki 8 zł netto.

Powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia traktowano jako podstawę do rozliczania godzin nadliczbowych. Z tytułu umowy o pracę pracownicy otrzymywali wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy.

Pozwana spółka oraz Agencja (...) współpracowały przy wykonywaniu usług ochrony podzlecanych im przez inną spółkę (...) w W.. (...) etatami /przypisywane do umów o pracę/ powierzono pozwanej, a zleceniami – Agencji (...). Każda z w/w spółek miała własnych przełożonych, którzy w ich imieniu nadzorowali pracę tych samych grup

interwencyjnych w terenie /także poprzez centralną „stację monitorowania”/, zlecając zadania poprzez podlegającego im kierownika grup interwencyjnych R. S..

Czas pracy powoda w każdym miesiącu, liczony jako suma godzin stanowiących podstawę do naliczania wynagrodzenia przelewanych przez pozwaną i Agencję (...) przekraczał obowiązujący wymiar czasu pracy (8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym)-wariant IVb opinii biegłego. Powód wykonywał również pracę w porze nocnej.

Wynagrodzenie powoda w postaci dodatku za godziny nadliczbowe i godziny nocne w okresie od czerwca 2010r do 15 sierpnia 2012r (ponieważ od 15 sierpnia 2012r powód otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy), wyliczone przy założeniu że czas pracy powoda stanowił iloraz sumy wynagrodzenia wypłacanego przez pozwaną z umowy o pracę i przez Agencję (...) z umowy zlecenia oraz stawki 8 zł netto za godzinę pracy (przy odliczeniu kwot wypłaconych przez pozwaną z umowy o pracę i przez Agencję (...) ze zlecenia) winno wynosić: 30.678,26 zł za (...) nadliczbowe /k: 176 akt, kolumna 4 tabeli z opinii, k: 8 opinii/ -/w rozbiciu na miesiące kwoty wyliczone przez biegłego w kolumnie 15 tabeli –k: 177 akt, strona 8 opinii, pkt.I, ppkt1, litera: „a” do „ż” wyroku/. Odpowiadało to w przybliżeniu ilości godzin pracy wskazanej w pozwie, z tym że powód naliczał dodatek 50% do stawki wynagrodzenia za godzinę pracy. Natomiast biegły dodatek za przekroczenie nominalnego czasu pracy, tj. za godziny nadliczbowe obliczył z dodatkiem 100% na podstawie art. 151 prim par. 2 kp. Powód nie otrzymywał dodatku do wynagrodzenia z tytułu przekroczenia norm czasu pracy ani dodatku za pracę w porze nocnej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powoływanych powyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodności strony nie podważyły. Strona pozwana nie złożyła wiarygodnej ewidencji czasu pracy, ani grafików pracy, które pozwoliłyby odtworzyć czas pracy powoda. Nie wniosowała o gromadzenie takiej dokumentacji w oparciu o zobowiązanie Agencji (...). W ocenie Sądu I instancji świadczy to o tym, że to pozwana w całości gromadziła w/w dokumentację, ponieważ w istocie powód świadczył pracę na rzecz w/w podmiotu. W ocenie Sądu Rejonowego zaniechanie zabezpieczenia dowodów na potrzeby procesu obciążało pozwaną, która winna rzetelnie ewidencjonować czas pracy powoda. Tymczasem nawet listy płac sporządzano na podstawową stawkę wynagrodzenia, która nie była rzeczywistym wynagrodzeniem za wykonaną pracę i nie odzwierciedlała faktycznego czasu pracy powoda. Stanowiły wyłącznie wspierająco dowód na to, jakie stawki wypłacono powodowi przez pozwaną. W tej sytuacji, Sąd uznał za wiarygodne dane podane przez powoda, w zakresie ilości wypracowanych w spornym okresie godzin. Potwierdzają je wyliczenia biegłego, który w oparciu o stawkę wynagrodzenia 8 zł netto i sumę kwot otrzymanych w każdym miesiącu wyliczył liczbę godzin pracy powoda. Szacunkowo potwierdzało to liczby podane przez powoda w pozwie.

Pozwana złożyła część posiadanych książek pobrania i zdania broni, które pozwoliły biegłemu d.s rachunkowości zweryfikować daty i godziny pobierania i zdawania broni przez powoda. Listy wypłat ze zlecenia pozwoliły ustalić liczbę godzin wypracowanych ponad normatyw /stawki podzielone przez 8 zł/.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie wykazał, aby wypłacał powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dodatek za pracę w porze nocnej, w kwotach zaspokajających roszczenia powoda. Niewielkie kwoty wypłacane z tytułu dodatku za pracę w nocy zostały odliczone w wyliczeniach biegłego i dotyczyły niewielkich kwot w skali miesiąca w roku 2011 i 2012. Natomiast nie wypłacano dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, choćby w postaci ryczałtu.

Podstawę ustaleń stanowiły także zeznania powoda, wiarygodne, spójne, logiczne, potwierdzone przez inne dowody, w tym zeznania świadków. Pozwana nie przedstawiła dowodów przeciwnych, nie obaliła wersji prezentowanej przez powoda, którą w zasadniczej części potwierdziły także zeznania kierownika R. S..

Stan faktyczny sprawy Sąd I instancji ustalił także w oparciu o wiarygodne zeznania świadków M. M., A. S., R. S.. Sąd wskazał, że pozwana nie podała okoliczności, które mogłyby stanowić podstawę do podważenia wiarygodności zeznań w/ w osób. Z tym, że zeznania R.S. były niewiarygodne w zakresie twierdzeń, że pracownik, który chciałby pracować tylko w zakresie normy godzin z umowy o pracę, miałby taką możliwość i na tym kończyłaby się jego praca. Zdaniem Sądu przeczyły temu nie tylko zeznania powoda oraz świadków przesłuchanych w niniejszym sporze, ale także ogólna wiedza posiadana przez Sąd w związku z rozpoznawaniem szeregu innych spraw przeciwko temu samemu

pozwanego w zakresie takich samych roszczeń. Patrolujących brakowało do wykonania zadań powierzanych pozwanej i pozwana nie była zainteresowana osobami, które chciałyby wypracować tylko nominalny czas pracy. Nie byłoby to zresztą możliwe w związku z faktem ciągłego zlecenia po podstawowych służbach dalszych służb wymuszanych przez nowe okoliczności i potrzebę wzmożonej bieżącej ochrony obiektów. Tym samym już na wstępie miesiąca, dla każdego posiadającego umowę o pracę, rozpisywano także dodatkowe służby na tzw. zlecenia, aby zabezpieczyć potrzeby pozwanej. Tym samym nie polegały na prawdzie zeznania R. S., że była możliwość kończenia służby o godzinie 14.00, gdy pracownik wypracował normatyw godzin. Pozwana nie wykazała tego faktu np. stosownymi grafikami służby, a R. S. dodał, że właściwie nigdy się to nie zdarzyło. Powyższe twierdzenia były linią obrony w sytuacji świadomości, że pracownikom zlecano ogrom dodatkowych godzin do wypracowania i nie było to rzetelnie ewidencjonowane. R. S., nadal zatrudniony w pozwanej, starał się przedstawić wersję korzystną dla pracodawcy. Sprzeczne z zeznaniami powoda i świadków, były także twierdzenia w/w, że osoba która odmówiłaby pracy w godzinach na tzw. zlecenie nie poniosłaby konsekwencji. W praktyce pozwana nie była zainteresowana pracą takich osób i nie wykazała, aby takie osoby w spornym okresie zatrudniała.

Sąd I instancji podniósł, że strona pozwana nie stawiała się i nie złożyła zeznań, nie podważyła wersji prezentowanej przez powoda.

Ustalając wysokość należnych powodowi kwot Sąd przyjął wariant opinii biegłego (po jej uzupełnieniu) sporządzony w oparciu o godziny pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej wynikające ze stawki wynagrodzenia za pracę w kwocie 8 zł netto za godzinę pracy /potwierdzonej zeznaniami powoda i świadków/. Jednocześnie przyjęto sumę wynagrodzeń powoda wypłacanych w każdym miesiącu przez pozwaną i Agencję (...) jako podstawę do wyliczenia rzeczywistego czasu pracy, ponieważ złożone książki broni, grafiki były niekompletne, a 240 h miesiącu powód wiele razy przekraczał. Natomiast suma wynagrodzeń podzielona przez 8 zł dawała liczbę wypracowanych godzin i pozwalała miarodajnie określić wymiar czasu powoda. Przyjęcie wariantu III opinii biegłego nie było więc z w/w przyczyn możliwe i miarodajne. Pozwany nie złożył także pełnych zestawień składników wynagrodzeń powoda za 2010r i kart ewidencji czasu pracy za lata 2010-2012r /k: 170, strona 2 opinii biegłego/. Książka wydania broni i amunicji pozwoliła jedynie ustalać czas pracy powoda za okres 01.11.11 do 15.08.12r, czyli w bardzo ograniczonym zakresie /k: 171/, nadto dotyczyła wyłącznie godzin pracy dla pozwanej, a w sprawie nie wnioskowano o załączenie takich książek prowadzonych przez Agencję. Tym samym wyliczanie czasu pracy tylko na podstawie książek pozwanej /złożonych za część spornego okresu/ nie dawało pełnego obrazu czasu pracy powoda, który przecież większość godzin pracy miał rozpisywanych na zlecenie i podpisywał się w książkach prowadzonych przez Agencję (...) /z logo tej firmy i jej pieczętkami/. W tej sytuacji zdaniem Sądu bardziej miarodajne i możliwe do stosowania w oparciu o art. 322 kpc było wyliczenie czasu pracy na wskazanej na wstępie zasadzie obliczeń /stawki wypłacone dzielone przez 8 zł netto/. Stawki wskazane w umowach o pracę powoda były fikcyjne, umowy nie stanowiły dowodu w tym zakresie. Osobowe źródła dowodowe wykazały, że za każdą godzinę pracy, czy to rozliczaną na podstawie wypłat z pozwanej czy na podstawie przelewów z Agencji (...) z tzw., zlecenia, powód był wynagradzany stawką godzinową, a końcowe zarobki zależały od ilości godzin wypracowanych w danym miesiącu. Czas pracy powoda na tej podstawie biegły wyliczył na k:5 opinii, k: 173 akt, z odliczeniem czasu wolnego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż w zakresie żądania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych z odsetkami ustawowymi roszczenia powoda były zasadne. Powód wykazał, że w spornym okresie świadczył na rzecz pozwanej pracę w rozmiarze znacznie wykraczającym poza nominalny czas pracy dla zatrudnionego na pełnym etacie na umowie o pracę. Strona pozwana nie wykazała natomiast, aby praca ta była wykonywana na rzecz innego podmiotu i w jakim rozmiarze. Jedyne słusznie podniosła konieczność pomniejszenia wypłacanych należności o kwoty przelane w spornym okresie przez Agencję (...), jako wynagrodzenie za czas pracy w godzinach nadliczbowych jednak nie obejmujące stosownych dodatków za pracę w nadgodzinach i w nocy. Powód wykazał także zasadność przyjmowania, że jego wynagrodzenie zasadnicze w istocie nie było ustalone w wysokości najniższego wynagrodzenia w kraju, ale było zmienne i zależało od liczby przepracowanych godzin, bowiem strony ustaliły stawkę 8 zł netto za godzinę pracy /średnio 168 h z etatu, dawało kwotę 1344 zł netto co w spornym okresie

w przybliżeniu odpowiadało najniższemu wynagrodzeniu za pracę/ w każdym razie nie stawilo stawki niższej niż minimalna gwarantowana w kraju/.

Na wstępie Sąd Rejonowy rozstrzygnął kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę umowy zlecenia zawartej z Agencją (...).

Sąd powołał się na art.22§1 k.p. i wskazał, że zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1¹ k.p.). Podniósł, że jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§1² k.p.). Tymczasem w czasie pracy stanowiącym nadgodziny, rozliczanym w ramach tzw. zlecenia, do takiej sytuacji doszło. Powód w w/w czasie świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych nie różniły się od pracy w podstawowym czasie pracy. Powód w obu przypadkach świadczył pracę podporządkowaną kierownictwu spółek, pracą kierował R. S. w ramach stałej organizacji pracy, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę, powód otrzymywał wynagrodzenie za staranne świadczenie pracy, a nie za jej rezultat, przy wykorzystaniu składników majątkowych pozwanego pracodawcy. Wprawdzie strony zawarły umowę nazwaną zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22§1 kp.

Przy czym Sąd Rejonowy zastrzegł, iż analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art.58 k.c., który wyznacza od strony negatywnej ogólne ramy dopuszczalnej treści oraz celów czynności prawnych. Funkcja tego przepisu zasadniczo polega na tym, aby zapobiegać powstawaniu stosunków społecznych sprzecznych z porządkiem prawnym i uznanymi normami moralnymi. Sąd wskazał, że nieważność, o której mowa w art. 58 § 1 k.c., jest nieważnością bezwzględna, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Nieważność czynności prawnej jest skutkiem powszechnym, tzn. działającym wobec wszystkich (erga omnes) i jest brana pod uwagę z urzędu przez organy stosujące prawo. Sąd Rejonowy podkreślił, że w/w przepis na równi z czynnościami prawnymi sprzecznymi z ustawą traktuje czynności prawne mające na celu obejście ustawy . Przez czynność dokonaną in fraudem legis rozumie się taką czynność, która wprawdzie nie jest objęta zakazem prawnym, ale zostaje przedsięwzięta dla osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Z punktu widzenia formalnego umowa taka ma cechy niesprzeciwiające się ustawie, gdyż jej treść nie zawiera elementów wprost zabronionych przez prawo. Natomiast faktycznie (w znaczeniu materialnym) czynność taka służy realizacji celu zabronionego przez ustawę. Sąd podkreślił, iż ustalenie, że umowa zmierza do obejścia prawa, wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, a także wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych stosunku prawnego (post. SN z dnia 20 stycznia 2010 r., II UK 264/09, Lex nr 960475).

Zdaniem Sądu I instancji z taką sytuacją mamy do czynienia w sprawie. Umowę zlecenia przekazano powodowi do podpisu, aby uniknąć konieczności zwiększenia zatrudnienia bądź wynagradzania m.in. powoda za godziny nadliczbowe, aby zaspokoić potrzeby pracodawcy w zakresie ochrony obiektów. Celem było uniknięcie większych obciążeń publicznoprawnych związanych z dodatkowym zatrudnieniem bądź koniecznością wypłacania oskładkowanych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Tymczasem pozwana wbrew tym zasadom, wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powoda poszukującego pracy zamierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług z najmniejszym możliwym kosztem działalności. Nie bacząc na szkodę powoda, który pracował w czasie wielokrotnie przekraczającym dopuszczalne normy. W tym celu pozwana zawarła umowę zlecenia.

Przez zasady współzycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne (ocenne), a nie tetyczne (prawne). Odwołują się

one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe. Każda ze stron umowy powinna powstrzymać się od wszelkich zachowań, które świadczą o braku respektu dla interesów partnera lub wywołują uszczerbek w tych interesach (wyr. SN z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 555/09, Lex nr 885035). Sprzeczność czynności prawnej z ustawą jest wystarczającą przesłanką do uznania jej nieważności, bowiem czynność sprzeczna z prawem nie może być zgodna z zasadami współżycia społecznego.

Pomimo iż art. 58 § 2 k.c. *expressis verbis* tego nie stanowi, zgodnie przyjmuje się, że nie tylko sprzeczność treści, lecz także sprzeczność celu czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego powodują nieważność czynności prawnej (wyr. SN z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 137/89, Lex nr 8957; wyr. SN z dnia 20 listopada 2009 r., III CSK 56/09, Lex nr 688687; wyr. SN z dnia 10 lutego 2010 r., V CSK 267/09, Lex nr 794582).

Zdaniem Sądu Rejonowego umowę zlecenia zawartą z powodem należało także ocenić w świetle art. 83 kc. Istota art. 83 § 1 zd. 1 k.c. zawiera się w wyjaśnieniu, co to znaczy, że oświadczenie jest złożone dla pozorów. Oznacza to najogólniej rzecz biorąc, że jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji). Na pozorną muszą się składać oba te elementy łącznie. Brak któregokolwiek z tych elementów wyłącza zaistnienie pozorności.

Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków, jakie w związku z tym powstały dla stron, w ocenie Sądu Rejonowego prowadzi do wniosku, że umowa zlecenia nie była czynnością pozorną. Została zawarta celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę, ale bez porozumienia z powodem, któremu treść takiej umowy narzucono /z naruszeniem zasady swobody umów/. Jednak okoliczności sprawy w pełni potwierdziły, że umowa ta była nieważna-sprzeczna z prawem i sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz zmierzała do obejścia przepisów o czasie pracy pracowników.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy, nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art.18 k.p.). Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Mimo, że umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, to jednak posiadającym dość znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcą powoda. Obie spółki ściśle współpracują ze sobą, wręcz trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej.

Reasumując, zdaniem Sądu zawarcie umowy, której celem jest *de facto* obejście przepisów prawa pracy o czasie pracy stanowi obejście ustawy, a tym samym powoduje nieważność umowy. Zawarte przez powoda i Agencję (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowy, nazwane umowami zlecenia, są umowami uzupełniającymi umowę o pracę. Przedmiotem ich jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, tj. pracy polegającej na patrolowaniu i monitorowaniu obiektów. Sąd podkreślił, iż w rozpoznawanej sprawie powód, podobnie zresztą jak inni pracownicy (w tym także przesłuchiwani w charakterze świadków) nie byli w stanie odróżnić momentu, w którym w ciągu dnia kończyło się wykonywanie

pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynało w ramach umowy zlecenia. Tym trudniejsze było to do odróżnienia, że czynności wykonywane na podstawie każdej ze wspomnianych umów nie różniły się między sobą niczym. Były to dokładnie te same czynności, wykonywane przy użyciu tych samych narzędzi, samochodów i mundurów. Nadto powód miał tego samego przełożonego, który wydawał polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych. Nadto Sąd wskazał, iż powód nie miał możliwości zawarcia umowy o pracę tylko z Grupą S. (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Warunkiem zawarcia umowy o pracę było wcześniejsze zawarcie umowy zlecenia z Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i świadczenie pracy przez jakiś czas wyłącznie na tej podstawie. Tym samym zawarta umowa nazwana umową zlecenia winna być potraktowana jako uzupełniająca umowa o pracę, jej przedmiotem jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, w tym samym miejscu, a co najważniejsze pod tym samym kierownictwem.

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

Sąd I instancji powołał treść art.128 k.p. , art.129§1 k.p. oraz art. 135 § 1 kp i podkreślił, że powoływane w ustaleniach dokumenty, w tym informacja o warunkach zatrudnienia i regulaminy wskazywały, że okres rozliczeniowy powoda wbrew twierdzeniom pozwanej wynosił jeden miesiąc. Wskazując na treść art. 137 kp Sąd podniósł, że regulacja ta nie oznacza przyzwolenia na notoryczne przekraczanie norm czasu pracy w skali tygodnia czy miesiąca.

Sąd Rejonowy wskazał, że wyliczenia dokonane przez biegłego /nie kwestionowane przez strony / wykazały, że w spornym okresie powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zasadniczą ich część przypisano do wykonywanych na podstawie zlecenia. W oparciu o art.151§1 k.p i art.151¹§1 i 2 k.p., w ocenie Sądu I instancji na rzecz powoda należało zasądzić dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w wariantcie IV pkt.2 opinii biegłego, tj. z odliczeniem kwot wypłaconych przez pozwaną i Agencję jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy.

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

Sąd I instancji wskazał, że w sprawie doszło do wykazania przez powoda faktu i ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej, która nie uwolniła się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych. Powód świadczył na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu co wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin pracy, zeznań powoda i świadków /także strony pozwanej/. Jedynie całościowa /więc nie tylko oparta na twierdzeniach pozwanej/ ocena zebranego w sprawie materiału, mogła dać pełny

obraz stanu faktycznego. W ocenie Sądu meriti pozwany nie wykazał też, iż fakt jednolitego umundurowania oraz korzystania z jednego samochodu zarówno podczas wykonywania umowy o pracę, jak i umowy zlecenia wskazywał jednoznacznie, iż nie było żadnych różnic w zakresie realizacji tych umów. Przede wszystkim nie zostało wykazane, że narzędzia do pracy nie stanowiły przedmiotu własności pracodawcy. Pozwany nie wykazał, aby funkcjonowały wspólne książki służb dla każdej ze spółek, które winny być podpisane po jej zakończeniu. Jednocześnie liczba godzin wynagradzanych w danych miesiącach porównana z liczbą godzin pracy wynikającą z wpisów w książkach wskazywała, że jakieś dni i godziny pracy były wpisywane w innych książkach.

Sąd Rejonowy podkreśli, że strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni (zob. wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00, LEX nr 53922). Powód zaś skorzystał z możliwości powoływania wszelkich dowodów na wykazanie zasadności swego roszczenia.

Opinia biegłego, w ocenie Sądu I instancji, stanowiąca podstawę wyliczeń należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie była skutecznie podważona przez żadną ze stron, co jest równoznaczne z tym, iż strony zgodziły się z wnioskami z niej płynącymi. Kwota zasądzona na rzecz powoda została wyliczona z zachowaniem wszelkich możliwych mierników staranności, w oparciu o jedyną słuszną metodę możliwą do zastosowania. Wobec braku dowodów umożliwiających ściśle udowodnienie ilości godzin przepracowanych przez powoda w spornym okresie, na zasadzie art. 322 kpc przyjęto szacunkowe wyliczenia dokonane na podstawie stawek wypłacanych. Pozwana nie przedstawiła rzetelnej ewidencji czasu pracy ani grafików pracy powoda. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw ustawodawca przyjął zatem, że kiedy fakt poniesienia szkody jest bezsporny, a ściśle ustalenie jej wysokości na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości szkody na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Zasada miarkowania według art. 322 k.p.c. wyjątkowo - zresztą podobnie jak i na gruncie typowych spraw cywilnych - znajduje zastosowanie w rozstrzyganiu sporów pracowniczych. Zdaniem Sądu mimo, że w tej sprawie brak jest bieżącej ewidencji czasu pracy, która ustalałaby faktyczny czas pracy powoda, to jednak w tym zakresie ostatecznie procesowo akceptowana jest określona wersja czasu pracy podawana przez powoda.

Sąd Rejonowy, powołując treść art. 149 § 1 kp wskazał, iż w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. W tym zakresie Sąd powołał się na wyrok z dnia 19 lutego 2010 r., w sprawie II PK 217/09/LEX nr 584743/, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że „w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy”.

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach

nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.

Powód domagał się także zasądzenia dodatków za pracę w nocy, która przypadała na każdą ze służb 24 godzinnych. Zgodnie z art. 151⁷ kp ,art. 151⁸ § 1 kp powód otrzymywał taki dodatek tylko przez część okresu pracy /wykazaną listami płac/ z wynagrodzeniem z umowy o pracę /co podlegało odliczeniu od kwot finalnie wyliczonych przez biegłego/. Natomiast nie wypłacano mu /co potwierdzili świadkowie oraz brak stosownych dowodów ze strony pozwanej/ dodatków za noce w związku z godzinami rozpisywanymi do wynagradzania przez Agencję (...). Zgodnie z wyliczeniami biegłego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę obejmującą także niewypłacony dotąd stosowny dodatek za pracę w nocy, zawarty w kwocie objętej wyrokiem.

Sąd podkreślił, że zwiększone wynagrodzenie na podstawie art. 137 § 2 k.p. (w granicach przewidzianych w przepisach płacowych) przysługuje pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej w ramach normalnie obowiązującego pracownika czasu pracy. Prawo do dodatku nocnego ma źródło w ustawie i według przyjętego rozwiązania ma charakter powszechny, bez wyłączenia pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu. Dodatek nocny ma uzasadnienie w tym, że praca odbywa się w nocy, a więc w porze, w której z natury fizjologia człowieka wymaga snu. W związku z tym Sąd I instancji nie zgodził się z argumentacją, że dodatek nocny nie przysługuje skoro czas pracy w porze nocnej powód miał rekompensowany okresem wolnego (wypoczynku) pomiędzy kolejną zmianą. Prawo do dodatku nocnego dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu potwierdza doktryna.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda wskazaną w sentencji wyroku kwotę 30678,26 zł netto z tytułu dodatku za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy oraz za pracę w nocy. Uprzednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i Agencję za czas pracy przepracowany przez powoda /stawki podstawowe/.

Strona pozwana podnosiła by w przypadku uznania roszczeń powoda za zasadne na poczet ewentualnych należności tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych na rzecz pozwanej, zgodnie z przepisem art. 356§2 kc, zaliczyć kwoty wypłacone powodowi przez Agencję (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. jako wynagrodzenie z tzw. zlecenia. Jak wskazał Sąd i instancji, przepis art. 356 § 1 k.c. stanowi, że na dłużniku nie spoczywa obowiązek osobistego świadczenia, poza trzema przypadkami: jeżeli to wynika z treści czynności prawnej, z ustawy albo z właściwości świadczenia. Oznacza to jako zasadę, że wykonawcą świadczenia nie musi być dłużnik, który celem spełnienia świadczenia może posłużyć się innymi podmiotami, jako swoimi pomocnikami, albo też powierzyć wykonanie zobowiązania osobie trzeciej, ponosząc odpowiedzialność za ich działania. Jeżeli dłużnik nie musi świadczyć osobiście, w konsekwencji na wierzycielu ciąży obowiązek przyjęcia świadczenia od innej niż dłużnik osoby, jednak tylko wówczas, gdy działa ona z upoważnienia dłużnika, a co najmniej z jego przyzwoleniem. Natomiast art. 356§2 kc dotyczy wiarygodności pieniężnych stanowiąc, iż jeżeli wiarygodność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika.

Zdaniem Sądu meriti w sprawie doszło do spełnienia części należności za pracę przez Agencję (...) w zamian pozwanej /pozwana nie wykazała czy i w jakiej części praca była świadczona przez powoda dla Agencji (...), choć podnosiła że podmiot ten dokonywał wypłat za godziny pracy wypracowane ponad nominal czasu pracy/. W związku z treścią w/w przepisów wypłaty z tzw. zleceń należało odliczyć od wynagrodzenia należnego za czas pracy powoda. Powód został bowiem w części zaspokojony w zakresie podstawowego wynagrodzenia, czego nie kwestionował i przyjął należne za godziny nadliczbowe wynagrodzenie od Agencji /każda godzina wynagradzana ze zlecenia była już godziną nadliczbową/. Pozostały do wypłaty dodatki za nadgodziny i godziny nocne, objęte sporem i wskazane w sentencji wyroku, których żaden z w.w podmiotów powodowi nie wypłacił. Taki był też cel rozpisywania godzin ponadnormatywnych na tzw. zlecenia, co obniżało koszty pracy, pozwalało uniknąć wypłat stosownych stawek za nadgodziny.

R. S. zeznawał, że oba w.w podmioty łączyła umowa o współpracy, a zostały powołane do realizowania zadań zleczonych przez inną jeszcze spółkę (...).

Powołany przez pozwanego przepis dotyczy obowiązku przyjęcia przez wierzyciela świadczenia pieniężnego spełnionego przez inną osobę niż dłużnik w ramach istniejącego zobowiązania i może stanowić podstawę rozliczenia w toku procesu, albowiem zleceniodawca Agencja (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. mogła działać z upoważnienia pozwanej lub za jej przyzwoleniem /nawet, gdy nie była stroną procesu/. Sąd I instancji podniósł, że kwestia ta była przedmiotem rozważań przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 marca 2012 r. (II PK 170/11 LEX nr 1211150). Pozwany podkreślał, iż powodowie świadczyli pracę w ramach umów zlecenia dla Agencji, ale zebrane dowody wskazywały, że była to fikcja. W istocie praca była wykonywana na rzecz pozwanej, która jedynie rozpisywała nadgodziny na tzw. zlecenie z innym podmiotem współpracującym, aby uniknąć dodatkowych obciążeń. Istniała więc causa zapłaty. Wypłaty z tzw. zlecenia mogły więc być zaliczone na dług pozwanego pracodawcy z tytułu nadgodzin, bo w istocie z tego tytułu zostały spełnione /wynagrodzenie za pracę ponad normatywny czas pracy wykonywaną na podstawie stosunku pracy nawiązanego z pozwaną/.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 kp, przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego, który dla powoda wynosił jeden miesiąc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. i nałożył na pozwanego obowiązek poniesienia kosztów zastępstwa procesowego powoda pełnym zakresie na podstawie §12 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Zgodnie z dyspozycją art.477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda /nie kwestionowanej przez powoda/.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) obciążając nimi pozwaną. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić w wysokości 1.534 zł i została ustalona na podstawie art.12 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Pozwany zobowiązany został również do zwrotu wydatków związanych wydaniem opinii poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w wysokości 1200 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc przez sprzeczne z zasadami logiki wyprowadzenie faktu pozornego zawarcia umowy zlecenia dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę, która nie istniała w chwili zawierania umowy, cywilnoprawnej.
2. Naruszenie przepisów postępowania tj. 233 § 1 kpc poprzez sprzeczność ustaleń sądu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie przez stwierdzenie, iż spółka pozwana oraz Agencja (...) Sp. z o.o. uczestniczyły w procedurze mającym na celu obejście przepisów prawa.
3. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego - dokumentów z pominięciem reguł interpretacyjnych wynikających z art. 65 k.c., skutkiem czego sąd ustalił, ponad osnowę dokumentu, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej odpowiednio 8.00, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę.
4. naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj. niewskazanie przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej znajdującym się dowodom w sprawie,

5. naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj. niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie w jakim sąd ustalił nieważność umowy zlecenia zawartej przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. Agencją (...) Sp. z o.o.,

w konsekwencji zaś naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

1. art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez pominięcie zgodnych oświadczeń woli stron co do treści umowy o pracę, a w konsekwencji przyjęcie, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej odpowiednio 6,70 zł oraz 8,66 zł, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę;

2. art. 58 § 1 k.c. i art. 83 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że czynność prawna - umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. Agencją (...) Sp. z o.o. może być równocześnie kwalifikowana jako nieważna (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniająca umowę o pracę.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku w części zasądzającej od powódki na rzecz pozwanego łączną kwotę 30.678,26 złotych i oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Nadto, pełnomocnik strony pozwanej podniósł zarzut przedawnienia, co do roszczeń objętych pozwem w zakresie lipca 2010 roku lutego 2011 roku.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym

momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż w świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy- patrz art. 18 § 1 i 2 kp. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. (...). nr 2 poz. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

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

W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy wydając rozstrzygnięcie co do meritum powyższych zasad nie naruszył. W apelacji skarżący podnosił, iż Sąd Rejonowy uznał, że doszło do pozornego zawarcia umowy zlecenia dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę, która nie istniała w chwili zawierania umowy, cywilnoprawnej oraz nieprawidłowo uznał, iż spółka pozwana oraz Agencja (...) Sp. z o.o. uczestniczyły w procederze mającym na celu obejście przepisów prawa. Przy czym za zasadne uznać należy stwierdzenie apelacji, iż zgodnie z art. 58 kc umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. Agencją (...) Sp. z o.o. nie może być równocześnie kwalifikowana jako nieważna (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniającą umowę o pracę.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić przede wszystkim należy, iż zgodnie z art. 58 kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Wobec powyższego – w rozumieniu powoływanego przepisu – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok SN z 1.06.2010 r. II UK 34/10, lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

Znamiennym jest jednak, że nieważność, o której stanowi art. 58 kc dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (ex tunc), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością umowa nie może wywołać

skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (por wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz 258).

Sąd Rejonowy uznał, że spośród łączących powoda umów o pracę z pozwaną Spółką oraz równocześnie zawartych umów zlecenia Agencją (...) Sp. z o.o., te ostatnie były nieważne, jako zawarte z zamiarem obejścia prawa. Przy czym jak słusznie wskazuje skarżący, umowa zlecenia z Agencją (...) Sp. z o.o. została zawarta w maju 2009 r., a więc wcześniej niż umowa o pracę z pozwaną, na podstawie której powód został zatrudniony dopiero od 1 sierpnia 2009 r. Ponadto powstanie na podstawie pierwotnie zawartej umowy z Agencją (...) Sp. z o.o. stosunku o charakterze cywilnoprawnym nie zostało skutecznie zakwestionowane. W tej sytuacji w ocenie Sądu Okręgowego jednoznaczna ocena, że łączące powoda z Agencją (...) Sp. z o.o. umowy zlecenia były bezwzględnie nieważne ex tunc, z uwagi na ich zawarcie w celu obejścia przepisów o normach czasu pracy, a w rezultacie wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, jest nieuprawniona. W konsekwencji umowy te nie mogły też stać się nieważne w trakcie powstałego na ich podstawie stosunku prawnego i doprowadzić do jego ustania z powodu zdarzenia, jakim było zawarcie przez powoda z pozwaną Spółką umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2009 r. Niezależnie od tego, wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezwzględnie nieważną, umowy zawartej – jak wynika z niekwestionowanych ustaleń- z odrębnym od pracodawcy podmiotem.

Nie można przy tym jednak uznać, że w przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia okolicznościach faktycznych nie możliwym było ustalenie, że sposób wykonywania łączącej powoda umowy o pracę z Grupą S. (...) sprawiał, że od chwili zawarcia stosunku pracy wykonywanie umów zlecenia z Agencją (...) Sp. z o.o. przestało być wypełnione jakąkolwiek treścią. Tym samym wbrew twierdzeniom apelacji, uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 58 § 1 kc nie oznacza bezzasadności żądań powoda.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana, co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia, nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. W ocenie Sądu Okręgowego, z momentem zawarcia umowy o pracę z Grupą S. (...), umowa zlecenia z Agencją (...) przestała być wypełniana jakąkolwiek treścią, a kwestia jej wcześniejszego zawarcia – przed zawarciem umowy o pracę - nie niweczy poprawności ustaleń Sądu I instancji wskazujących na jej

formalne istnienie, jedynie celem uzupełnienia umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji nie może mieć wpływu na wynik rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego w tych okolicznościach o faktycznym wykonywaniu umowy zlecenia nie może świadczyć, tylko i wyłącznie, fakt jej wcześniejszego zawarcia przed stosunkiem pracy.

Należy podkreślić, że zawieranie w pierwszej kolejności umowy zlecenie z Agencją, a dopiero następnie, po upływie 2-3 miesięcy, umowy o pracę z pozwanym, było przyjętą w relacjach wewnętrznych pozwanego z Agencją, i ustaloną między nimi praktyką, weryfikowania przyszłych pracowników pozwanego. Wynika to m.in. wprost z zeznań świadka - przełożonego powoda - R. S. (1), który wskazał, iż przyjętą praktyką u pozwanego było to, że każdy ochroniarz, przed ewentualnym zawarciem stosunku pracy z pozwanym, zatrudniany był w ramach zlecenia przez Agencję. Umowa zlecenia miała służyć sprawdzeniu umiejętności konkretnego pracownika, a od wyników jego pracy w Agencji zależało zatrudnienie na umowę o pracę u pozwanego. Mało tego wskazany świadek podniósł też, że z pozwaną zawierano tylko i wyłącznie umowy o pracę, zaś z Agencją tylko umowy zlecenia, a potrzebne to było tylko do rozliczeń finansowych i przesunięć środków finansowych.

Tym samym uznać należało, iż zatrudnianie osób, w tym powoda, w Agencji na podstawie umowy zlecenie, przed podpisaniem umowy o pracę z pozwanym, miało na celu jedynie dokonanie weryfikacji przyszłych pracowników pozwanego pod kątem ich przydatności do pracy. O zawieraniu takich umów decydowały obydwie podmioty, zarówno Agencja, jak i pozwana Spółka, które przyjęły zgodnie taką formę sprawdzenia nowozatrudnionych pracowników ochrony. Jednocześnie wiadomym było, że jeżeli pracownik sprawdzi się podczas wykonywania obowiązków na rzecz Agencji, na podstawie umowy zlecenia, to zostanie z nim zawarta umowa o pracę przez pozwanego, zaś dalej formalnie istniejąca umowa zlecenia będzie potrzebna jedynie do rozliczeń finansowych i przesunięć środków finansowych z wynagrodzeń, a tym samym przestanie być wypełniana jakąkolwiek treścią. Takim sposobem działania Agencja i pozwana zapewniały sobie najtańszy i jednocześnie skuteczny sposób weryfikowania przyszłych pracowników pozwanego. Zamiast zawierać umowę o pracę na okres próbny, od której należałoby odprowadzać stosowne należności publicznie – prawne i która mogłyby być ewentualnie rozwiązana jedynie w sposób przewidziany przepisami kodeksu pracy, przyszły pracodawca, czyli pozwany, weryfikował przydatność pracowników do pracy w oparciu o umowę zlecenia zawieraną z Agencją. Istotnym jest tutaj zamiar, jaki miały Agencja i pozwany przyjmując taki sposób postępowania, którym to zamiarem bezsprzecznie była jedynie weryfikacja przyszłych pracowników strony pozwanej. Oczywistym było, że jeżeli pracownik się sprawdzi i zostanie zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanego, istniejąca umowa zlecenie z Agencją przestanie być wypełniana treścią, a będzie służyć jedynie po to, by w sposób korzystny dla pozwanego rozliczać wynagrodzenie jego pracowników poprzez dokonywanie przesunięć środków finansowych. Jak wynika z zeznań powoływanego świadka takie zachowanie było przyjęte w szeroko pojętej firmie (...). Świadek podkreślił, że umowy o pracę były zawierane tylko z Grupą S., zaś umowy zlecenia tylko z Agencją, gdyż w taki sposób te dwie Spółki ustaliły zasady funkcjonowania. Oczywistym było również, że po zawarciu umowy o pracę z pozwanym, dalsze umowy zlecenie służyły jedynie do dokonywania korzystnych rozliczeń wynagrodzeń w taki sposób, aby nie trzeba było wypłacać pracownikom dodatków za godziny nadliczbowe.

Potwierdzają to także wyjaśnienia samego powoda, który jak podniósł, mając zawartą umowę zlecenia z Agencją (...) Sp. z o.o. zabiegał o zawarcie umowy o pracę, przy czym jak wyrażono na to zgodę, zawierając ją w ogóle nie zwracał uwagi, z jakim podmiotem ją zawiera, gdyż nie miało to żadnego przełożenia na wykonywane przez niego obowiązki, ich organizację oraz otrzymywane wynagrodzenie. Wywodzenie zatem z faktu wcześniejszego zawarcia umowy zlecenia, twierdzeń o faktycznym wykonywaniu w jej ramach pracy na rzecz innego podmiotu niż pracodawca, nie mogło zostać zaakceptowane.

Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego wspomnianego wyroku SN z 1.04.2014 r. nie można interpretować w ten sposób, że tylko od samej daty zawarcia umowy o pracę i umowy zlecenia z poszczególnymi podmiotami zależeć ma zasadność powództwa.

Zgodnie z dyspozycją art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z § 2 wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, Glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7). Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada ***omnia sunt interpretanda***, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (zob. wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Palestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykładnia prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie zajmował stanowisko, nieprzyznające brzmieniu umowy tak zdecydowanie przesądzającego znaczenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSN 2000, nr 1, poz. 10, stwierdzono, że art. 65 § 2 w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zdaniem sądu, zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględnić dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSN 2001, nr 6, poz. 95, w którym stwierdził, że art. 65 nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której „właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych”. W tym kontekście trafna jest uwaga P. S., że hipoteza art. 65 k.c. „nie jest ograniczona do oświadczeń woli, które nie są jasne, dlatego wykładni podlega każde oświadczenie woli” (P. Sobolewski (w:) Kodeks cywilny..., red. K. Osajda, t. 1, s. 687).

Słuszne jest stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 26 listopada 2010 r., IV CSK 258/10, LEX nr 707916, zgodnie z którym „sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, że należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy oraz orzekające w sprawie sądy”.

Zakres zastosowania art. 65 § 1 k.c. jest szeroki, odnosi się on do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych, a więc do oświadczeń woli składających się na jednostronne i dwustronne czynności prawne, uchwały itp. Natomiast przepis art. 65 § 2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Jednakże judykatura i doktryna zgodnie przyjmują, że zawarte w tym przepisie dyrektywy wykładni, w szczególności reguła, aby przy wykładni oświadczeń woli nie opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz by uwzględnić także zamiar stron oraz cel czynności prawnej, może być odnoszona nie tylko do umów, lecz także do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (por. uchw. SN z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995, nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 38/00, Lex nr 52432; Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 53), a nawet do testamentów (Z. Radwański, Wykładnia testamentów, op. cit., s. 5 i n.).

W ocenie Sądu Okręgowego, również o tym czy faktycznie konkretna umowa jest realizowana przesądza całokształt okoliczności konkretnego przypadku. Przyjęcie zaś tezy odmiennej byłoby nie tylko niesprawiedliwe, ale i patologiczne. Pozwalało by bowiem na ominięcie przepisów prawa o pracy w godzinach nadliczbowych i uniknięcie płacenia wynagrodzenia z tego tytułu, poprzez jedynie wcześniejsze – chociażby o kilka dni – zawieranie umowy

zlecenia z innym podmiotem. W ocenie Sądu Okręgowego nie jest możliwym akceptowanie takiego stanowiska, a koniecznym jest badanie faktycznego zamiaru stron oraz zamiaru, jakim kierowały się obydwa podmioty prawne, w momencie podejmowania decyzji o wcześniejszym zawieraniu takich umów zlecenia.

Uzależnienie bowiem wypłaty świadczeń za nadgodziny przez pracodawcę tylko od tego, czy z podmiotem trzecim zawarto formalną umowę zlecenia dotyczącą wykonywania de facto obowiązków pracowniczych poza podstawowym czasem pracy, przed czy po zawarciu umowy o pracę, traktować należy jak nadużycie godzące w podstawowe prawa pracownicze. Skoro w niniejszej sprawie zostało udowodnione, że zasadą i zgodnym zamiarem obydwu Spółek, było wcześniejsze zawieranie umów zlecenia z Agencją ze wszystkimi późniejszymi pracownikami pozwanego, celem dokonania jedynie weryfikacji prawidłowości wykonywania przez nich pracy, a następnie – po zawarciu stosunków pracy z pozwanym – wiadomym było, że kolejne czy też istniejące umowy zlecenia, będą służyły jedynie do rozliczeń wynagrodzeń pracowników pozwanego w sposób umożliwiający niewypłacalnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie sposób przyjąć, że faktycznie umowy zlecenia, od momentu podpisania umów o pracę z pozwanym, były wypełnione jakąkolwiek treścią. Nie taki był bowiem zgodny zamiar Spółek w tym zakresie i nie w tym celu były zawierane umowy zlecenia z Agencją.

Z tych też względów podniesiona w tym zakresie przez skarżącego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Przechodząc dalej do merytorycznego rozważania spornych kwestii zaznaczyć należy, iż powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożonym powoda, był zawsze kierownik R. S. (1) i to on układał wiążące powoda grafiki i wydawał mu polecenia (także podczas kolejnych 24 godzinnych służb pełnionych bezpośrednio po zakończeniu 24 h służby). W grafikach zbiorczych nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Przez całą służbę pracował w tym samym mundurze, miał ten sam identyfikator, wypisywał pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniał również samochodu, którym dojeżdżał na patrole. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Zakres obowiązków dla obu podmiotów /Grupy i Agencji/ mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony. Po zakończeniu 24 godzinnej służby patrolujący wpisywali zdanie broni, zmieniali skład patrolu, samochód /ale nadal z tym samym logo/, pobierali po raz kolejny broń z wpisaniem do książki broni /w praktyce posiadali ten sam egzemplarz, z tym że wpisywali do książki jej zdanie i ponowne pobranie/. Nie zmieniali umundurowania. Poza tym nic nie zmieniało się w organizacji ich pracy.

Do przypisywania pracy powoda na rzecz Agencji (...) Sp. z o.o. dochodziło dopiero wtedy, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy i było to dokonywane tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy. Tym samym ustalenie, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy, było ze wszech miar prawidłowe.

Natomiast zdziwienie Sadu Okręgowego wzbudziły sugestie skarżącego na temat rzekomego stwierdzenia przez Sąd I instancji pozorności zawartej z Agencją (...) Sp. z o.o. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia wskazał bowiem wprost, iż zawarcie umów zlecenia nie miało charakteru pozornego. Nadto, iż ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy.

Powyższą argumentację odnieść należy też do zarzutu dotyczącego naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj. niewskazanie przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnym dowodom w sprawie, oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie w jakim sąd ustalił nieważność umowy zlecenia zawartej przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. Agencją (...) Sp. z o.o., podczas gdy umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z pozostającą poza procesem osobą

trzecią tj. Agencją (...) Sp. z o.o. nie może być równocześnie kwalifikowana jako nieważna (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniająca umowę o pracę.

Jak wskazuje uzasadnienie wydanego rozstrzygnięcia, Sąd szczegółowo omówił jakim dowodom dał wiarę, a jakim i dlaczego odmówił wiarygodności. Ponadto przez cały czas wywodził, iż w jego ocenie umowa zawarta przez powoda z Agencją (...) Sp. z o.o., była nieważna na mocy art. 58 kc, gdyż jej celem było obejście przepisów prawa i uzupełnienie umowy o pracę. Tym samym uzasadnił podstawę rozstrzygnięcia. Natomiast fakt, że Agencja będąc stroną umowy cywilnoprawnej nie była stroną procesu, nie miał w sprawie żadnego znaczenia. Wszak w realiach przedmiotowej sprawy podpisanie tej umowy przez wskazany podmiot, było jednym z elementów świadczących dla Sądu o tym, że celem działania pracodawcy było obejście przepisów ustawy. Nadto, wbrew stwierdzeniom zawartym w uzasadnieniu apelacji, Sąd I instancji nie uznał, że sporna umowa zlecenia była umowa pozorną, czemu dał wyraz w swoim uzasadnieniu na k 235.

Co więcej okoliczność, iż wskazanej czynności nie sposób jednoznacznie uznać za bezwzględnie nieważną – na co błędnie wskazywał Sąd I instancji - lecz całkowicie pozbawioną realnej treści wobec jej niewykonywania, nie oznacza iż powód nie może dochodzić swych uprawnień od podmiotu na rzecz którego faktycznie czynności w ramach zatrudnienia wykonywał. Tym samym uznanie przez Sąd –co zresztą już podniesiono - iż umowa zlecenia zawarta z podmiotem trzecim de facto uzupełniała umowę o pracę, nie mogło zostać skutecznie podważone.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie sposób przyjąć też, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny materiału dowodowego – dowodu z dokumentów (z pominięciem reguł interpretacyjnych wynikających z art. 65 k.c.), skutkiem czego ustalili, ponad osnowę dokumentu, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej 8.00 zł, to jest zgoła odmiennie niż wynikało to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę i złożonych przez strony zgodnych oświadczeń woli w tym przedmiocie (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zdaniem Sądu Okręgowego także ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy w tym przedmiocie są poprawne. We współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (zob. zwłaszcza uchw. SN(7) z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95, OSN 1995, Nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 29 stycznia 2002 roku, V CKN 679/00, niepubl.) art. 65 kc rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób. W dwóch przypadkach do konfliktu pomiędzy dążeniem do urzeczywistnienia rzeczywistej woli osoby składającej oświadczenie a potrzebą ochrony zaufania innych osób w ogóle nie dochodzi. M.in. konflikt ten nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 kc (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, iż organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony (wyr. SN z dnia 22 lutego 2002 roku, V CKN 931/00, niepubl.). Stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych. Nie ma przy tym zastosowania zasada clara non sunt interpretanda rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny. Wykładni podlega każde oświadczenie woli i nie jest wykluczone (w świetle art. 65 § 2 kc) ustalenie innego znaczenia niż to, które wynikałoby z powszechnych reguł znaczeniowych, jeżeli to inne znaczenie było oświadczeniu nadawane przez obie strony. Konieczność rozstrzygnięcia konfliktu interesów oświadczonego i adresata oświadczenia pojawia się wówczas, gdy adresat oświadczenia woli rozumie je inaczej niż osoba, która je złożyła. Artykuł 65 § 1 kc nakazuje uwzględniać przy wykładni oświadczenia woli okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Prowadzi to do wniosku, że za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się w tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji

(oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (zob. wyr. SN z dnia 19 września 2007 roku, II CSK 189/07, niepubl.). Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia, np. sposób wykonywania umowy. Prowadzeniu wszelkich dowodów w celu ustalenia, jak strony rzeczywiście rozumiały pisemne oświadczenie woli nie stoi na przeszkodzie norma art. 247 kpc. Art. 65 kc dopuszcza taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych. Proces interpretacji umów może się zakończyć ze względu na jej jasny sens dopiero wtedy, gdy treść umowy jest jasna po zastosowaniu kolejnych reguł wykładni (wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 roku, III CSK 55/11, Lex nr: 1084604). Sformułowanie art. 65 § 2 kc wprost zaleca, aby badanie nie ograniczało się do analizy dosłownego brzmienia umowy. Proces interpretacji umowy nie może ograniczać się jedynie do badania jej tekstu i powinien przebiegać wg reguł wykładni kombinowanej, dającej pierwszeństwo ustaleniu znaczenia spornych postanowień umowy wg wzorca subiektywnego. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony rozumiały sporne postanowienia umowy w chwili jej zawarcia, Sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 kc nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je określając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyr. SN z dnia 20 stycznia 2011 roku, I CSK 193/10, Lex nr: 784895).

Mając powyższe na uwadze oraz przechodząc na grunt przedmiotowej sprawy, niezasadnym - w ocenie Sądu Okręgowego - jest twierdzenie apelującego, jakoby treść zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę należało rozumieć zgodnie z jej literalnym brzmieniem, bez uwzględniania w procesie interpretacji przesłanek z art. 65 § 1 i 2 kc, ponieważ postanowienia umowy były na tyle zrozumiałe, że nie trzeba było dokonywać ich szczególnej wykładni. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w tym spójnych zeznań świadków wskazywała bowiem na fakt, że oprócz wynagrodzenia, równego kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynikającego z zapisów umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym pracodawcą, którego wypłata następowała do 10 dnia każdego miesiąca, powód, do 20 dnia każdego miesiąca, otrzymywał również wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy pomnożeniem ilości przepracowanych godzin przez stawkę godzinową (wynoszącą 8,00 złotych), a kwotą tego pierwszego przelewu. Wskazywało to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili wolę takiego sposobu określenia wynagrodzenia za pracę. Kodeks pracy nie zastrzega dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności. Dlatego też nie można było wykluczyć, że strony wiązała ważna, choć zawarta z naruszeniem przepisów o formie, umowa o pracę, która określała wynagrodzenie pracownicze powoda w stawce godzinowej wynoszącej 8,00 złotych. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wykazał, aby powyższa sytuacja kształtowała się inaczej. Biorąc zatem powyższe pod uwagę, jak i biorąc pod uwagę zeznania samego powoda, który potwierdził fakt otrzymywania wynagrodzenia pracowniczego w stawce godzinowej wynoszącej 8,00 złotych za wszystkie przepracowane godziny w ramach umowy o pracę i niewypełnionej treścią umowy zlecenie, w świetle art. 233 § 1 kpc, należało przyznać Sądowi Rejonowemu rację odnośnie zaprezentowanego wyżej ustalenia, zaś zarzut naruszenia art. 65 § 2 kc w zw. z art. 300 kp - potraktować jako bezzasadny.

Za uzasadniony częściowo natomiast natomiast uznać należy podniesiony przez stronę skarżącą zarzut przedawnienia roszczeń objętych pozwem w zakresie od lipca 2010 roku lutego 2011 roku. Apelujący wywiódł, że jeżeli wierzyciel dochodzi jedynie części przysługującego mu roszczenia, to w przypadku pozostałej części tego roszczenia biegnie termin przedawnienia. Wobec tego, jeśli powództwo jest rozszerzane w toku procesu, to wówczas przerwanie przedawnienia co do części roszczenia, która wcześniej nie była objęta pozwem następuje z momentem skutecznego rozszerzenia powództwa.

Powyższe stwierdzenie uznać należy za trafne. W świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r. w sprawie I PK 79/10 pozew, w którym powód (świadomie lub nieświadomie) nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem, nie przerywa biegu przedawnienia, co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza zadaniem tego pozwu (LEX 725007). Natomiast w wyroku SN z dnia 10 stycznia 2007 r. III PK 90/06 OSNP 2008/11-12/155 stwierdzono, iż przerwanie biegu przedawnienia (art. 295 § 1 kp) dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona w pozwie lub w piśmie

rozszerzającym powództwo zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 kpc), jak i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 kpc). W myśl art. 291 § 1 kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Mając powyższe na uwadze wskazać zatem należy, iż w stanie faktycznym sprawy wystąpienie powoda w dniu 5 lipca 2013 r. z powództwem o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych spowodowało przerwanie biegu przedawnienia, tylko w stosunku do wartości roszczeń zgłoszonych w pozwie. Z tych też względów, z uwagi na podniesiony przez skarżącą zarzut przedawnienia, rozszerzenie powództwa pismem z dnia 25 lutego 2014 r. do kwoty 30.678,26 zł za okres od czerwca 2010 r. do lipca 2012 r. nie mogło zostać, pomimo zasadności merytorycznej żądań pozwu w pełni uwzględnione.

Biorąc pod uwagę datę wniesienia pozwu uznać należało, iż przedawnieniu podlegały, w zakresie nieobjętym pozwem, roszczenia zgłoszone w piśmie modyfikującym powództwo począwszy od czerwca 2010 r. Niemniej jednak wobec braku wniesienia zarzutu przedawnienia przez stronę pozwaną w tym zakresie na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, Sąd Rejonowy nie był zobligowany do uwzględnienia tego faktu z urzędu.

Bezzasadnym było też żądanie apelacji uznania za przedawnione rozszerzonych roszczeń zgłoszonych za luty 2011 r. Skoro bowiem bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 120 § 1 kc w zw. z art. 300 kp), natomiast wynagrodzenie za luty 2011 r. stało się wymagalne dopiero od 11 marca tego roku, a powództwo rozszerzono w lutym 2014 r. to roszczenie w tej części w chwili modyfikacji pozwu było nieprzedawnione i należne w wysokości przyznanej zaskarżonym wyrokiem.

W pozostałym zaś zakresie podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia części zgłoszonych roszczeń (w wysokości różnicy wartości roszczeń zgłoszonych w pozwie i w piśmie rozszerzającym powództwo z dnia 25 lutego 2014 r.) za okres od lipca 2010 r. do stycznia 2011 r. ze względów podanych powyżej uznać należało za uzasadniony. Jednocześnie pozwany nie podniósł zarzutu przedawnienia w stosunku do wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2010 roku, co do kwoty powyżej dochodzonej pozwem, dlatego w tym zakresie brak było podstaw do zmiany wyroku Sądu Rejonowego.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punktach I i II jedynie w ten sposób, że obniżył przyznane nim kwoty:

- tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatku za pracę w godzinach nocnych łącznie do kwoty 25.284,84 zł, zasądzając ją z ustawowymi odsetkami od dnia 11 każdego kolejnego miesiąca od kwot szczegółowo wskazanych w sentencji za okres od czerwca 2010 r. do lipca 2012 r., zł (pomniejszając kwotę przyznaną zaskarżonym wyrokiem o wspomnianą różnicę wynikającą z przedawnienia części zgłoszonych roszczeń za okres od lipca 2010 roku do stycznia 2011 roku), oraz

- tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego do kwoty 1152 zł.

W pozostałym zakresie wniesione powództwo jako bezzasadne (bo przedawnione) należało oddalić.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego za pierwszą instancję zapadło w oparciu o art. 100 kpc oraz §12 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Biorąc pod uwagę wartość zgłoszonych i uwzględnionych ostatecznie roszczeń, powód wygrał sprawę w 82 %. Na koszty zastępstwa procesowego złożyły się koszty obu pełnomocników w stawce wynoszącej 1800 zł, łącznie 3600 zł. Powód poniósł te koszty w kwocie 1800 zł, a z uwagi na wygraną w procesie w 82 % winien je ponieść jedynie w kwocie 648 zł. Z tych też względów pozwany zobligowany był do zwrotu powodowi różnicy w kwocie 1152 zł.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) obciążając nimi pozwaną. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której powód zgodnie z art.96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie miał obowiązku uiścić. Opłata ta wynosi 1.264 zł i została ustalona na podstawie art.12 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (5% od wartości uwzględnionego powództwa tj kwoty 25.284,84 zł). Pozwany w zakresie w jakim przegrał proces – 82 %, zobowiązany jest również do zwrotu wydatków związanych wydaniem opinii przez biegłego, poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w wysokości 984zł (82 % x 1200 zł). W pozostałym zakresie uznając, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd Okręgowy przejął wskazane koszty na rachunek Skarbu Państwa nie obciążając nimi stron.

W pozostałej części apelacja pozwanego, który domagał się oddalenia powództwa w całości, na podstawie art. 385 kpc podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 kpc oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z §12 ust.1 punkt 2 w zw. z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461) również stosując zasadę ich stosunkowego rozdzielenia. Na etapie apelacji pozwany przegrał sprawę w 82 %, a powód w 18 %. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie obu pełnomocników w stawce po 900 zł oraz opłata od apelacji w kwocie 30 zł (łącznie 1830 zł). Powód poniósł koszty w wysokości 900 zł, a powinien w kwocie 329,40 zł (1830 x 18 %). W związku z tym orzekając o kosztach zobowiązano pozwanego do zwrotu powodowi różnicy w kwocie 570,60 zł.