

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Agencji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda S. S. kwoty wymienione w punkcie I tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w nocy z ustawowymi odsetkami oraz kwotę 900,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie II oddalił powództwo w pozostałej części; obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwoty 328,00 zł. tytułem części opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiszczać i 2100,00 zł. tytułem częściowego zwrotu wydatków sądowych w postaci kosztów opinii biegłego (pkt III) oraz nadał wyrokowi w punkcie I podpunkt 1 do 34 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1500,00 zł (pkt IV).

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.

S. (...) sp.zo.o w W. ma siedzibę także na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa.

Powód był zatrudniony w pozwanej Agencji (...) Spółce z o.o. w W. na podstawie umów o pracę w okresie od 01 lipca 2010 roku do 26 października 2013r na stanowisku pracownika ochrony-konwojenta w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę zawartej z pozwaną wpisano minimalne wynagrodzenie za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy, ryczałt za godziny nadliczbowe w kwocie 170 zł oraz za godziny nocne w kwocie 5 zł. Stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia przez pozwaną.

W okresie zatrudnienia powód nie domagał się od pozwanej wypłaty wyrównania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i nocne. Z tego tytułu pozwana nie wypłacała powodowi dodatkowych kwot, odpowiadających pracy w godzinach nadliczbowych objętych pozwem, ponieważ wynagrodzenie przelewane z pozwanej stanowiło zawsze stawkę najniższego wynagrodzenia.

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 ryczałtowy 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 przepracowanych dla pozwanej. Ponadto wypłacała powodowi ryczałtowo wynagrodzenie za godziny nocne. Na listach płac kwoty netto „wypłacanego” wynagrodzenia odpowiadały w sumie najwyżej najniższemu wynagrodzeniu krajowemu, a rozpisane na listach ryczałty „zawierały się” w stawkach najniższego wynagrodzenia przelewanych na rzecz powoda. W dniu 01 lipca 2010 roku pozwana poinformowała powoda 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, przelewem na rachunek bankowy powoda.

Poza umową o pracę z pozwaną powód podpisał umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., na okres od dnia 04 sierpnia 2009r. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 24 października 2013r /w tym samym czasie co umowa o pracę wiążąca powoda z pozwaną/. Powód, podpisując „zlecenie” nie znał okresu obowiązywania umowy, bowiem w tym zakresie podpisywał je bez podanych dat oraz kwot. Już po ich podpisaniu w kadrach wpisywano

stawki wynagrodzenia i daty trwania umów. W praktyce powód nie wystawiał rachunków do zleceń, a wynagrodzenie wynosiło 9 zł netto za godzinę pracy w okresie do maja 2010r i 10 zł netto w okresie od czerwca 2010r (w umowach zlecenia wpisywano różne wynagrodzenia, np. 9 zł netto za godzinę pracy oraz od 1 zł do 550 zł wg. wyceny kwotowej, a w praktyce przez cały sporny czas obowiązywała stawka 10 zł netto za godzinę dla wszystkich godzin pracy). Zgodnie z treścią umowy zlecenia powód zobowiązał się do konwojowania wartości pieniężnych. W związku z umową powód mógł powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej posiadającej licencję pracownika ochrony fizycznej/ pod warunkiem, że osoba ta będzie spełniała wymagania zleceniobiorcy/. 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.

W praktyce do dnia 15 tego każdego miesiąca powód otrzymywał przelewem na rachunek bankowy różne kwoty od (...) sp. z o.o. w W., stanowiące różnicę między iloczynem stawki 9 zł netto /od czerwca 2010r -10 zł netto/ i liczby godzin przepracowanych w danym miesiącu jako konwojent-pracownik ochrony, a kwotą netto minimalnego wynagrodzenia za pracę, które do dnia 10 tego każdego miesiąca przelewała pozwana Agencja (...).

W każdym miesiącu, za każdą godzinę pracy wykonanej w miesiącu poprzednim, powód otrzymywał więc wynagrodzenie w formie dwóch przelewów – od pozwanej -do 10 każdego miesiąca, a z S. (...) - do 15 dnia każdego miesiąca. Suma w/w wynagrodzeń podzielona przez stawkę godzinową 9zł netto (od czerwca 2010r -10 zł netto w ramach podwyżki negocjowanej z kierownikiem P. K.) dawała liczbę godzin, jaką powód przepracował w poprzednim miesiącu. Ponieważ w niektórych miesiącach potrącano pewne kwoty tytułem kar np. za niewłaściwe rozliczenie trasy i paliwa, zdarzało się że w/w operacja matematyczna nie pozwalała na obliczenie rzeczywistej liczby wypracowanych godzin. Wówczas najbardziej miarodajny obraz przepracowanych dni i godzin wynikał z zapisów w książkach pobrania i zdania broni i amunicji, w których szczegółowo odnotowywano, kto i w jakim czasie dysponował daną bronią.

Z pozwanej przelewano stawkę netto odpowiadającą najniższemu wynagrodzeniu za pracę. Stawki wynagrodzenia uzyskiwane w poszczególnych miesiącach były bardzo różne, ale zawsze odpowiadały iloczynowi przepracowanych godzin oraz stawki 9 zł za godzinę pracy, a od czerwca 2010r -10 zł za godzinę pracy. Takie same stawki wypłacano innym pracownikom pozwanej (w granicach od 9 zł do 10,50 zł za godzinę), a zasady wypłaty wynagrodzenia ukształtowano w taki sam sposób.

Także inni wykonujący pracę w konwojach mieli ukształtowane warunki pracy i wynagradzania w taki sam sposób jak powód. Także 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.

Powód zawsze rozpoczynał pracę w Ł. przy ul. (...) (także w okresie, gdy łączyła go wyłącznie umowa zlecenia). Przez cały czas pracy powód nosił ten sam mundur, ten sam identyfikator (do czego zobowiązywał go regulamin pracy obowiązujący w pozwanej- bezsporne). Dni pracy oraz godziny pracy określał harmonogram czasu pracy (grafik pracy), przygotowywany z wyprzedzeniem dziennym, a czasem tygodniowym przez kierownika jednostki, a w praktyce koordynatorów grup konwojowych. Praca w porze nocnej przypadła 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 konwojowych 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. Także, pozostali pracownicy pozwanej nie posiadali wiedzy czy aktualnie pracują dla pozwanej czy dla innego podmiotu z nazwą (...), np. dla S. (...). Powód nie przywiązywał wagi, z którą ze spółek podpisał umowę o pracę, a w trakcie procesu także nie rozróżniał, czy i z którą z nich podpisywał taką umowę. W obu spółkach nie różniła się organizacja pracy w żadnym zakresie. Przełożony powoda, także pracował dla pozwanej jak i dla S. (...), i pozostałych spółek z grupy S., z którymi podpisywał umowy zlecenia.

Powód nie podpisywał list obecności. Zawsze po przyjeździe do pracy 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.

Przez całą służbę powód pracował w tym samym mundurze, miał ten sam identyfikator, wypisywał pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniał również samochodu, którym konwojował. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). 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 / Agencji i (...)/ mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony.

Przez cały okres danej służby ta sama osoba przekazywała powodowi polecenia dotyczące pracy. Zawsze był to R. S. (także podczas kolejnych służb pełnionych bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej służby), a wcześniej P. K. i B. T.. W sumie w miesiącu czas pracy powoda wynosił nie mniej niż 240 h (praktycznie powód średnio pracował po 260/270 h w miesiącu, a zdarzały się miesiące, w których pracował po ok. 300 h). Również pozostali pracownicy pozwanej świadczyli pracę w podobnym rozmiarze i tak samo zorganizowaną. Powodowi nie wypłacano dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ani nie płacono dodatku za pracę w nocy, jako dodatkowych składników wynagrodzenia do najniższego wynagrodzenia krajowego przelewane przez pozwaną (także w zakresie godzin rozliczanych jako przepracowane na podstawie umowy zlecenia).

Pracownikom pozwana i S. (...) w sumie wypłaciły wynagrodzenie za każdą godzinę pracy liczonej wg. stawki, np. po 9 zł netto i od czerwca 2010r po 10 zł netto, ale bez dodatków za nadgodziny i pracę w nocy.

Czas pracy powoda w spornym okresie, w rozmiarze nie wykraczającym poza normy czasu pracy dla zatrudnionych, był umieszczany w ewidencji czasu pracy w formie tabel prowadzonych przez pozwaną.

R. S. i jego poprzednicy dla powoda i pozostałych z grup konwojowych opracowywał na dany miesiąc jeden grafik pracy udostępniany w biurze, który teoretycznie miał zawierać służby 8, 14, 16, 17 godzinne (w zależności od długości trasy) na przemian z 48 godzinnymi okresami przerw w pracy. Grafik dla powoda był jeden i znajdował się w pokoju kierownika S. na ul. (...). Wywieszano go przed magazynem broni. Zawierał wykaz 15-16 tras. W praktyce, często po służbie, konwojenci rozpoczynali kolejną służbę trwającą od 8 h do 17 h, ponieważ brakowało osób do obsadzenia. Średnio służby trwały 12 h, przypadały codziennie, zdarzały się w soboty i niedziele. W grafikach zbiorczych nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Jedynie przełożeni powoda dysponowali grafikami roboczymi. Służyły do nanoszenia poprawek na bieżąco i pomagały planować czas pracy. W praktyce w skali miesiąca konwojujący, w tym powód, wypracowywali ponad 240 h pracy w miesiącu. Rozliczanie czasu służby odbywało się w skali jednego miesiąca. Rozpisywano normatyw godzin na umowę o pracę. Pozostałą liczbę godzin rozpisywano na służby z umowy zlecenia, ale jedynie dla celów naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Zdarzały się sytuacje, że podczas wypłaty potrącano pracownikom pewne kwoty, bez informowania z jakiego tytułu. Zdarzało się, że potrącenia wynikały z odmiennego rozliczania tras.

W pozwanej prowadzono także dzienne karty tras konwojów (wykaz punktów koniecznych do objechania) i karty drogowe archiwizowane, na których ewidencjonowano przebieg służby, godziny jej trwania, przejechane trasy. Karty podlegały weryfikacji przełożonych. Przy wyjeździe w trasę konwojujący wpisywali w/w dane w książkę „trzeźwości” oraz do książki pobrania i zdania broni.

Praca powoda polegała w przypadku obu spółek na konwojowaniu wartości pieniężnych w zmiennych składach osobowych.

Powód zapisywał sobie czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdym dniu. Na tej podstawie sprawdzał, czy wypłacono mu stawkę za każdą godzinę pracy. Po zakończeniu miesiąca obliczał, ile godzin przepracował i sprawdzał, czy wynagrodzenie jakie w sumie otrzymał w formie przelewów z pozwanej i z S. (...) odpowiadało ilości godzin pracy i stawce 9 zł netto, a później 10 zł netto (ustalanej jako rzeczywiste wynagrodzenie za godzinę pracy).

Powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia traktowano jako podstawę do rozliczania godzin nadliczbowych. W pozwanej przyjęto, że pracownik rozpoczynając zatrudnienie otrzymywał do podpisania także druk umowy zlecenia. Większość pracowników pozwanej miała jednocześnie podpisane umowy z innymi podmiotami posiadającymi w logo nazwę (...). Powód i inni pracownicy pozwanej mieli podpisać druki zleceń bez wpisywania dat i kwot. Powód dowiedział się od przełożonego, że jeżeli nie podpisze umowy zlecenia nie będą z nim dalej współpracować.

Wprowadzenie wypłaty części wynagrodzenia z umów zlecenia za część godzin pracy, wykraczających poza normatyw godzin pracy dla pracownika, wiązało się z próbą uniknięcia wyższych kosztów zatrudnienia dla umowy o pracę z wypracowywanych godzin nadliczbowych. Zasadą było wypłacanie przez pozwaną minimalnego wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę, a wszelkie godziny ponad wymiar, jako nadliczbowe, były wynagradzane w stawce stałej, np. 9 zł netto (10 zł netto) wynegocjowanej indywidualnie z pracownikiem poprzez przelewy realizowane z S. (...) na podstawie umów zlecenia.

Godziny wypracowane przez powoda ponad normatyw godzin dla pracownika, traktowano jako godziny nadliczbowe, które opłacała S. (...) sp.zo.o. w formie przelewów z umów zlecenia.

Pozwana spółka oraz S. (...) sp.zo.o. współpracowały przy wykonywaniu usług ochrony podzlecanych im przez inną spółkę (...) w W.. (...) etatami /przypisywane do umów o pracę/ powierzono pozwanej, a zleceniami – S. (...). S. (...) przekazywała pozwanej wykonywanie zadań z zawartych umów w zakresie obsługi bankomatów. Pozwana zobowiązała się przy tym wobec S. (...) do realizacji zadań przy wykorzystaniu grupy pracowników, których w ramach umowy współpracy miała wyposażyć S. (...) (w broń, środki przymusu). Za każdą obsługę bankomatu pozwana miała otrzymywać od S. (...) kwotę 80 zł.

Czas pracy powoda w każdym miesiącu, liczony jako iloraz sumy wynagrodzenia z umowy o pracę z pozwaną i ze zlecenia z S. (...) oraz stawki 9 zł netto za 1 h pracy, a od czerwca 2010r /tj. za okres objęty sporem/ 10 zł za 1 h /wariant IV opinii biegłego, za okres do listopada 2011r, za który pozwana nie złożyła książek pobrania broni, kart drogowych, ani innych wiarygodnych zapisów ewidencjonujących czas pracy powoda, a za okres od grudnia 2011r do sierpnia 2013r wariant III opinii biegłego uwzględniający złożoną przez pozwaną dokumentację dotyczącą pobrania broni/ przekraczał obowiązujący wymiar czasu pracy (8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym)- /k: 260 i n/. Powód wykonywał również w spornym okresie pracę w porze nocnej.

Wynagrodzenie powoda w postaci dodatku za godziny nadliczbowe i godziny nocne w w/w okresie od listopada 2010r do listopada 2011rr, wyliczone wg. wariantu IV opinii /wynik końcowy tj. suma w/w dodatków należnych jeszcze powodowi a nie wypłaconych przez pozwaną (przy odliczeniu kwot wypłaconych przez pozwaną z umowy o pracę i przez S. (...) z tzw. zlecenia) winien wynosić kwoty stanowiące wynik operacji matematycznych wskazanych w kolumnie 10 tabeli z opinii biegłego /k: 260 /, a za okres od grudnia 2011r do sierpnia 2013r wyliczone wg. wariantu III –k: 260 i n. W spornym okresie powód przepracował godziny nadliczbowe wskazane w kolumnie 12 tabeli biegłego –k: 174 za okres do listopada 2011r i w kolumnie 10 tabeli biegłego –k: 174 za okres od grudnia 2011r , za które winien otrzymać dodatki za godziny nadliczbowe i za pracę w nocy na kwoty objęte wyrokiem.

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 /za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy/. Powód zasadniczo nie otrzymywał od pozwanej dodatku do wynagrodzenia z tytułu przekroczenia norm czasu pracy ani dodatku za pracę w porze nocnej. W przypadku, gdy go wypłacono podlegało to odliczeniu przez biegłego, tak jak i kwoty faktycznie wypłacone w spornym okresie przez pozwaną i S. (...).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powoływanych dowodów z dokumentów, których wiarygodności strony nie podważyły. Strona pozwana nie złożyła wiarygodnej ewidencji czasu pracy /złożona zawierała jedynie godziny pracy nie wykraczające poza normy dla pracownika z pominięciem rzeczywistego czasu

pracy wynikającego z książki pobrania i zdania broni, zeznań świadków i powoda/, ani grafików pracy, kart drogowych i innych kart trasowych, które pozwoliłyby odtworzyć czas pracy powoda. Nie wykazała, aby dokumentacja taka zaginęła, podlegała niszczeniu, bądź nie była przechowywana. Nie wniosowała o gromadzenie takiej dokumentacji w oparciu o zobowiązanie S. (...). Książki broni i amunicji złożone przez pozwaną dotyczyły tylko okresu od grudnia 2011r i pozwoliły na wyliczenia czasu pracy i wynagrodzenia wg. wariantu III opinii. Pozwana nie wykazała, dlaczego nie dysponuje w/w książkami za cały sporny okres. 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. Listy stanowiły wyłącznie wspierająco dowód na to, jakie stawki wypłacono powodowi przez pozwaną. W tej sytuacji, Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne dane podane przez powoda i świadków, w zakresie ilości wypracowanych w spornym okresie godzin, posiłkując się książkami broni za część spornego okresu oraz wyliczeniami czasu pracy na podstawie działań matematycznych w oparciu o dowody przelewów wynagrodzeń dla powoda /kwoty przelane w danym miesiącu przez pozwaną i S. (...) dzielone przez stawkę 10 zł/ . Sąd I instancji wskazał, że potwierdzają je wyliczenia biegłego, który w oparciu o stawkę wynagrodzenia 10 zł netto i sumę kwot otrzymanych w każdym miesiącu wyliczył liczbę godzin pracy powoda, posiłkując się w pozostałym zakresie zapiskami powoda i książkami broni. Szacunkowo potwierdzało to liczby podane przez powoda w pozwie.

Pozwana złożyła część książek pobrania i zdania broni, które pozwoliły biegłemu d.s rachunkowości zweryfikować daty i godziny pobierania i zdawania broni jedynie w ograniczonym zakresie objętym sporem. Pozwana wprawdzie nie kwestionowała dokumentów i nie składała własnych dowodów z tym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie wykazała, aby wypłacała powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dodatek za pracę w porze nocnej, w kwotach zaspokajających roszczenia. Wszelkie kwoty faktycznie wypłacane przez pozwaną i S. (...) zostały odliczone w wyliczeniach biegłego i dotyczyły niewielkich kwot w skali miesiąca.

Podstawę ustaleń Sądu Rejonowego 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. oraz świadków A. S., B. T., G. J. - osób nie zaangażowanych w proces powoda i zeznających spójnie, logicznie, potwierdzających wersję zdarzeń. Sąd I instancji podkreślił, że pozwana nie wskazała okoliczności, które mogłyby stanowić podstawę do podważenia wiarygodności zeznań w/w świadków. Zeznania tych osób nie odbiegały od wersji prezentowanej przez przełożonych powoda i popartej dowodami z dokumentów. Zeznania powoda stały się podstawą ostatecznych ustaleń w zakresie stawki wynagrodzenia i okresu jej obowiązywania od czerwca 2010r. Wcześniejsze twierdzenia powoda z pozwu i pism procesowych jego pełnomocnika okazały się wynikiem omyłki, co powód skomentował i wyjaśnił. Wobec braku dowodów przeciwnych i zastrzeżeń pełnomocnika powoda należało przyjąć za powodem, że stawka godzinowa jego wynagrodzenia wynosiła do maja 2010zł- 9 zł , a za okres od czerwca 2010r - 10 zł za godzinę pracy.

Strona pozwana nie stawiała się i nie złożyła zeznań, nie podważyła wersji prezentowanej przez powoda.

Ustalając wysokość należnych powodowi kwot Sąd Rejonowy przyjął wariant III /za czas od grudnia 2011r/ i wariant IV opinii biegłego za czas do listopada 2011r z zastosowaniem zasad wynikających z art. 322kpc. Wyliczenia na podstawie założeń przyjętych w w/w wariantach były najbardziej miarodajne. Jednocześnie przyjęto sumę wynagrodzeń powoda wypłacanych w każdym miesiącu przez pozwaną i S. (...), jako podstawę do wyliczenia rzeczywistego czasu pracy łącznie z książkami broni i zapiskami powoda (powód wypracowywał normatyw ewidencjonowany, a nadwyżka godzin była rozliczana z tzw. zlecenia jako iloczyn stawki 10 zł netto i godzin nadliczbowych). Złożone książki broni, były niekompletne, a 240 h w miesiącu powód wiele razy przekraczał. Natomiast suma wynagrodzeń podzielona przez 10 zł dawała liczbę wypracowanych godzin i pozwalała miarodajnie określić wymiar czasu powoda. W tej sytuacji bardziej miarodajne i możliwe do stosowania w oparciu o art. 322 kpc, w ocenie Sądu I instancji, było wyliczenie czasu pracy na wskazanej na wstępie zasadzie obliczeń /stawki wypłacone dzielone przez 10 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 S. (...) 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 wyliczył biegły z odliczeniem czasu wolnego /nieobecności w pracy/. Strony nie kwestionowały poprawności rachunkowej wyliczeń biegłego ani przyjętych rozwiązań i stosowanych metod.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powoda były zasadne w części żądania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych z odsetkami ustawowymi w zakresie objętym wyrokiem. W pozostałym zakresie powództwo, co do kwot objętych ostatnim z pism pełnomocnika powoda, zostało oddalone jako wygórowane /wariant V opinii, godziny pracy objęte ewidencją pozwanej oraz ilości godzin wypracowanych do S. (...)/. Ewidencja czasu pracy nie była rzetelna, a za część okresu pozwana złożyła książki broni, co których powód powoływał się na wiarygodność zapisów dotyczących czasu posiadania broni równoznacznego z czasem pracy. W tej sytuacji książki należało przyjąć jako podstawę ewidencjonowania czasu pracy powoda /wariant III opinii/, a w dalszej części czas pracy obliczyć jako iloraz wypłacanego z obu spółek wynagrodzenia i stawki 10 zł.

Zdaniem Sądu Rejonowego niezasadne było również powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku w okresie spornym ze stawką 5 zł za godzinę, a od maja 2011r 10 zł za godzinę pracy. Sąd uznał, iż zgodnie z art. 189 kpc powód nie ma interesu prawnego w takim ustaleniu gdyż przysługuje mu roszczenie o świadczenie. (wyrok SN z dnia 30 października 1990 r., I CR 649/90, Lex nr 158145)

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. Jedynie słusznie, zdaniem Sądu I instancji, podniosła konieczność pomniejszenia wypłacanych należności o kwoty przelane w spornym okresie przez S. (...), 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 10 zł netto za godzinę pracy /średnio 168 h z etatu, co dawało kwotę 1680 zł netto co w spornym okresie w przybliżeniu odpowiadało najniższemu wynagrodzeniu za pracę/.

Rozstrzygając kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę umowy zlecenia zawartej z S. (...), mając na uwadze treść art. 22 kp Sąd Rejonowy podniósł, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy. 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 powód zawarł umowę nazwaną zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417).

Jednocześnie uwzględniając treść art.58§1 k.c. Sąd doszedł do przekonania, iż zawarcie umowy zlecenia z powodem stanowiło czynność prawną mającą na celu obejście ustawy, która wprawdzie nie jest objęta zakazem prawnym, ale zostaje przedsięwzięta dla osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. 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. W związku z tym uznał, iż jej zawarcie było bezwzględnie nieważne.

Umowę zlecenia zawartą z powodem Sąd I instancji ocenił także w świetle art. 83 kc. W ocenie Sądu analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron,

proceedzi 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/.

Sąd Rejonowy podniósł też, iż 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.

Tymczasem na gruncie rozpoznawanej sprawy 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. W związku z tym Sąd doszedł do przekonania że 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 (...) spółkę z o.o. w W. umowy, nazwane umowami zlecenia, są de facto 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. W rozpoznawanej sprawie powód, podobnie zresztą jak inni pracownicy (w tym także przesłuchiwni 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. Były to dokładnie te same czynności, wykonywane przy użyciu tych samych narzędzi, samochodów i mundurów. Nadto powód miał tego samego przełożonego, który wydawał polecenia. Celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych. Poza tym nie miał możliwości zawarcia umowy o pracę tylko z Agencją (...)” spółką z o.o. w W.. Warunkiem zawarcia umowy o pracę było wcześniejsze zawarcie umowy zlecenia z (...) spółką z o.o. w W. i świadczenie pracy przez jakiś czas wyłącznie na tej podstawie.

Mając na uwadze wszystko powyższe 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.

Wyliczenia dokonane przez biegłego /nie kwestionowane przez strony zwłaszcza w zakresie matematycznej poprawności i zgodności z obowiązującymi normami/ wykazały, że w spornym okresie przy uwzględnieniu treści art. art.128 k.p., art. 135 § 1 kp, art. 137 kp, powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zasadniczą ich część przypisano do wykonywanych na podstawie zlecenia.

Powołując się na regulacje zawarte w art.151§1 k.p i art.151¹§1 i 2 k.p. Sąd I instancji doszedł do przekonania, że na rzecz powoda należało zasądzić dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w wariantach III i IV opinii biegłego (w zakresie powołanym w ustaleniach), tj. z odliczeniem kwot wypłaconych przez pozwaną i S. (...), jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy.

Sąd podkreślił, 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. Na pracodawcy spoczywa zaś ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. /wyrok SN z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/.

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. Pozwany nie wykazał też, iż fakt jednolitego umundurowania oraz korzystania z jednego samochodu zarówno podczas wykonywania umowy o pracę jak i umowy zlecenia nie wskazywał jednoznacznie, iż były różnice w zakresie realizacji tych umów. Przede wszystkim nie zostało wykazane, że narzędzia do pracy nie stanowiły przedmiotu własności pracodawcy. W związku z tym Sąd I instancji przyjął, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Opinia biegłego 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, jednak w tym zakresie za ostatecznie procesowo akceptowaną Sąd uznał wersję czasu pracy podawaną przez powoda.

Powód domagał się także zasądzenia dodatków za pracę w nocy, która przypadła na każdą ze służb.

Mając na uwadze treść art. 151⁷ § 1 kp oraz art. 151⁸. § 1 kp Sąd Rejonowy podniósł, iż powód otrzymywał dodatek za pracę w porze nocnej 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 wynagrodzenia wypłacanego przez S. (...). Zgodnie z wyliczeniami biegłego Sąd I instancji zasądził więc na rzecz powoda kwotę obejmującą także nie wypłacony dotąd, stosowny dodatek za pracę w nocy, zawarty w kwocie objętej wyrokiem.

Sąd podkreślił, że dodatek nocny ma uzasadnienie w tym, że praca odbywa się w nocy, a więc w porze, w której z natury fizjologia człowieka wymaga snu. Trudno zatem zgodzić 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. Przyjmuje się, że dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje wszystkim pracownikom, bez względu na to, czy pracę w porze nocnej wykonują stale. Nie podziela się zapatrywania (z wyroku z dnia 22 sierpnia 1975 r., I PZP 27/75), że gdy pracownik stale pracuje w nocy, to wynagrodzenie zasadnicze uwzględnia pracę nocną.

Mając powyższe na uwadze w oparciu o powołane przepisy Sąd zasądził na rzecz powoda wskazaną w sentencji wyroku kwotę netto z tytułu dodatku za przekroczenie normy czasu pracy oraz za pracę w nocy. Uprzednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i S. (...) za czas pracy przepracowany przez powoda /stawki podstawowe/. W tym zakresie Sąd Rejonowy przywołał treść art. 356 § 1 k.c. wskazując, 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, 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 wierzytelności pieniężnych stanowiąc, iż jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika.

W sprawie doszło do spełnienia części należności za pracę przez S. (...) w zamian pozwanej /pозwana nie wykazała, czy i w jakiej części praca była świadczona przez powoda dla S. (...), choć podnosiła, że podmiot ten dokonywał wypłat za godziny pracy wypracowane ponad nominalny czas pracy/.

W związku z treścią w/w przepisów wypłaty z tzw. zleceń Sąd I instancji odliczył 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 S. MCg /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, pozwalając uniknąć wypłat stosownych stawek za nadgodziny.

Powołany przepis dotyczy obowiązku przyjęcia przez wierzyciela świadczenia pieniężnego spełnionego przez inną osobą niż dłużnik w ramach istniejącego zobowiązania i może stanowić podstawę rozliczenia w toku procesu, albowiem zleceniodawca (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. mogła działać z upoważnienia pozwanej lub za jej przyzwoleniem /nawet, gdy nie była stroną procesu/.

Kwestia ta była także przedmiotem rozważań przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 marca 2012 r. II PK 170/11 LEX nr 1211150, który rozważał, czy wynagrodzenie wypłacane przez zleceniodawcę mogło być zaliczone na wynagrodzenie za nadgodziny. Sąd Najwyższy wywiódł, iż skoro nie może być równoległego zlecenia (zatrudnienia) na rzecz innego podmiotu w czasie stosunku pracy, to samo zlecenie może ukrywać (zatrudnienie) dodatkową pracę w ramach podstawowego stosunku, czyli wykonywaną na rzecz pracodawcy i na rzecz innego podmiotu. Ten kto świadczy pracę w stosunku pracy otrzymuje za nią wynagrodzenie. Zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem. 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 /nie wykazała, aby było inaczej/, 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 Rejonowy 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.

Sąd I instancji podniósł też, iż strona pozwana nie kwestionowała w sporze uprawnień powoda w zakresie jakichkolwiek kwot przy wykorzystaniu instytucji związanych z upływem czasu. Niezależnie od tego Sąd wskazał, że skorzystanie z takiego zarzutu należałoby uznać na nadużycie prawa w kontekście art. 8 kp w sytuacji, gdy były pracodawca sam rażąco naruszył obowiązujące przepisy i uchybił zasadom współzycia społecznego. Pozbawiał bowiem powoda należnych środków utrzymania korzystając z pracy w rozmiarze wielokrotnie wykraczającym poza ramy ustawowe. Wykorzystywał przy tym fakt, że powód jest stroną słabszą i w istniejących realiach zmuszony był akceptować warunki zatrudnienia narzucone przez pracodawcę. Powód świadcząc pracę w rozmiarze ustalonym w procesie narażał siebie i otoczenie na negatywne skutki związane z przemęczeniem. Jednocześnie zmuszony był akceptować narzucone warunki, bowiem wynagrodzenie proponowane w ramach umowy o pracę /nawet, przy założeniu, że pozwana w ogóle byłaby zainteresowana jego zatrudnieniem tylko w podstawowym czasie pracy/ było na najniższym możliwym poziomie. W tej sytuacji, zdaniem Sądu, zgodnie z utrwalonym w tym zakresie orzecznictwem, ewentualne podnoszenie zarzutów, że powód winien formułować roszczenia w pełnych kwotach już w pozwie nie podlegałyby uwzględnieniu. Powód miał utrudnione możliwości dowodowe, a pozwana nie ułatwiała wyjaśnienia spornych okoliczności. Powód potrafił jedynie ogólnie szacować rozmiar nadgodzin, nie dysponując dokumentacją składaną w procesie przez pozwaną. Z opinii biegłego d.s. rachunkowości korzystał właśnie po to, aby uzyskać odpowiedź na jakim poziomie wypracował godziny nadliczbowe i jakich kwot w tym celu ma prawo dochodzić.

Wyliczenia biegłego były rozbudowane i wykraczały poza zasób wiadomości specjalnych Sądu i stron, dopiero dokonanie wyliczeń umożliwiało powodowi formułowanie stosownych i prawidłowych kwot. Gdyby, powód wcześniej dysponował dokumentacją oraz wiedzą, o zasadach dokonywania wyliczeń, już wcześniej sformułowałby powództwo w pełnym zakresie. Należało przy tym pamiętać, że to pozwana nie prowadziła rzetelnej ewidencji czasu pracy, zmusiła powoda do wytoczenia powództwa, a w przypadku zderzenia się wartości wynikających z bezpieczeństwa obrotu prawnego chronionego terminami przedawnienia oraz wartości odzwierciedlających przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, sąd dokonuje subsumcji normy wynikającej z art. 8 kp do konkretnego stanu faktycznego, biorąc pod uwagę rodzaj roszczenia, cel jego dochodzenia, konkretną sytuację osób działających po stronie powodowej, wagę przyczyn, które doprowadziły do opóźnienia w dochodzeniu roszczenia por. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 12 marca 2013 r. I PK 305/12/. Samo zastosowanie art. 8 kp przez sąd jest dopuszczalne wprawdzie wyjątkowo, ale może mieć miejsce, gdy w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 102 kpc i art. 100 kpc i nałożył na pozwanego obowiązek poniesienia kosztów zastępstwa procesowego powoda w pełnym zakresie w kwocie 900 zł 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 pierwotną wartością zgłoszonego roszczenia z którą powód utrzymał się w całości.

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

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt. 4 i 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. Opłata ta wynosi 328 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 przez biegłego poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w wysokości 2100 zł na poczet wynagrodzenia biegłego, zgodnie z powołanymi powyżej zasadami. Stanowi to jedynie część wynagrodzenia biegłego związanego w pierwotnie wydaną opinią /k: 212/, co do której uznano zasadność obciążania pozwanej /dalsze wyliczenia pominięto i nie obciążano pozwanej kosztami tychże opinii/.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego tj.:

- 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.
- naruszenie przepisów postępowania tj. 233 § 1 kpc poprzez sprzeczność ustaleń sądu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie przez stwierdzenie, iż spółka pozwana oraz (...) Sp. z o.o. uczestniczyły w procedurze mającym na celu obejście przepisów prawa.
- 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 10.00, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę.

- 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.

- 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. (...) Sp. z o.o.,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

- 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 10.00 zł, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę;

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

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda łączną kwotę 20.251,48 złotych i oddalenie powództwa w całości, oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Nadto strona skarżąca podniosła zarzut przedawnienia co do roszczeń objętych pozwem w zakresie od listopada 2010 roku tj. pkt pierwszego wyroku do listopada 2011 roku tj. do pkt trzynastego wyroku - włącznie.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

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 zebrany materiał dowodowy. 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 (...) Sp. z o.o., uczestniczyły w procedurze 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. (...) Sp. z o.o. nie może być równocześnie kwalifikowana jako nieważna (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniająca 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).

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).

Znamiennym jest, 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 bezwzględnie 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 (...) Sp. z o.o., te ostatnie były nieważne, jako zawarte z zamiarem obejścia prawa. Przy czym jak słusznie wskazuje skarżący, umowa zlecenia z (...) Sp. z o.o. została zawarta w sierpniu 2009 r., a więc wcześniej niż umowa o pracę z pozwaną, na podstawie której powód został zatrudniony dopiero od 1 lipca 2010 r. Ponadto powstanie na podstawie pierwotnie zawartej umowy z (...) 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 (...) 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 lipca 2010 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 niemożliwym było ustalenie, że sposób wykonywania łączącej powoda umowy o pracę z Agencją (...) Sp. z o.o. sprawiał, że od chwili zawarcia stosunku pracy wykonywanie umów zlecenia z (...) 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 Agencją (...) Sp. z o.o., umowa zlecenia z (...) Sp. z o.o. 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 (...) Sp. z o.o., a dopiero następnie, po upływie pewnego okresu czasu, umowy o pracę z pozwanym, było przyjętą w relacjach wewnętrznych pozwanego z (...) Sp. z o.o., i ustaloną praktyką, weryfikowania przyszłych pracowników pozwanego. Praktycznie każdy ochroniarz, przed ewentualnym zawarciem stosunku pracy z pozwanym, zatrudniany był w ramach zlecenia przez (...) Sp. z o.o. Umowa zlecenia miała służyć sprawdzeniu umiejętności konkretnego pracownika, a od wyników jego pracy w (...) Sp. z o.o. zależało zatrudnienie na umowę o pracę u pozwanego. (...) etatami /przypisywane do umów o pracę/ powierzono pozwanej, a zleceniami – S. (...).

Tym samym uznać należało, iż zatrudnianie osób, w tym powoda, w (...) Sp. z o.o. 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 S. (...), jak i pozwana Spółka, które przyjęły zgodnie taką formę sprawdzenia nowozatrudnionych pracowników ochrony. Jednocześnie jeżeli pracownik sprawdził się podczas wykonywania obowiązków na rzecz (...) Sp. z o.o., na podstawie umowy zlecenia, to była z nim zawierana umowa o pracę przez pozwanego, zaś dalej formalnie istniejąca umowa zlecenia była potrzebna jedynie do rozliczeń finansowych i przesunięć środków finansowych z wynagrodzeń, a tym samym przestawała być wypełniana jakąkolwiek treścią. Takim sposobem działania Agencja i (...) Sp. z o.o. 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 (...) Sp. z o.o. Istotnym jest tutaj zamiar, jaki miały pozwana Agencja i (...) Sp. z o.o. 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 (...) Sp. z o.o. 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 świadków A. S., G, J. oraz przełożonych powoda R. S. i B. T. powód nie miał możliwości zawarcia umowy o pracę tylko z Agencją (...)", gdyż takie zachowanie było przyjęte w szeroko pojętej firmie (...). Umowy o pracę były zawierane tylko z Agencją (...), zaś umowy zlecenia tylko z (...) Sp. z o.o., 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. Świadek R. S. oraz B. T. wskazali wprost, iż godziny wypracowane przez powoda ponad normatyw godzin dla pracownika, traktowano jako godziny nadliczbowe, które opłacała (...) Sp. z o.o. w formie przelewów z umów zlecenia. Powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia traktowano jako podstawę do rozliczenia godzin nadliczbowych

Potwierdzają to także wyjaśnienia samego powoda, który jak podniósł, nie przywiązywał wagi, z którą ze spółek podpisał umowę o pracę, 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 współżycia 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 uwzględniać dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajął

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 uwzględniać 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 dana 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 zasadą obydwu Spółek, było wcześniejsze zawieranie umów zlecenia z (...) Sp. z o.o. 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 niewypłacanie 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 (...) Sp. z o.o. 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 kierownik R. S. (2) 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 patrol. Wszystkie w/w przedmioty służące do

wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Nic nie zmieniało się w organizacji pracy, a zakres obowiązków dla obu podmiotów / Agencji (...)/ mieszał się, ponieważ w praktyce zajmowały się tym samym zakresem usług ochrony.

Do przypisywania pracy powoda na rzecz (...) Sp. z o.o. dochodziło dopiero wtedy, gdy jej ilość przekraczała normatywny czas pracy i było to dokonywanie 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 umowy zawartej z (...) 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. (...) Sp. z o.o., podczas gdy umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z (...) 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 (...) 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 (...) Sp. z o.o. 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 umową pozorną, czemu dał wyraz w swoim uzasadnieniu na k 343.

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 ustalił, ponad osnowę dokumentu, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej 10.00 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 oświadczającego 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 15 dnia każdego miesiąca, otrzymywał również wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy pomnożeniem ilości przepracowanych godzin przez stawkę godzinową (wynoszącą pierwotnie 9.00 a następnie 10,00 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 najpierw 9.00 a potem 10,00 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 9,00 i 10,00 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 uznać należy podniesiony przez stronę skarżącą zarzut przedawnienia roszczeń objętych pozwem w zakresie od listopada 2010 roku do listopada 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 10 grudnia 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. (Powód nie dochodził wówczas dodatku za pracę w nocy – podnosił wyłącznie, iż nie jest w stanie go sprecyzować). Z tych też względów, z uwagi na podniesiony przez skarżącą zarzut przedawnienia, rozszerzenie powództwa już pismem z dnia 14 lipca 2014 r. /k.221/ - a nie jak podano w apelacji dopiero dnia 3 listopada 2014 /k 272/ - w zakresie roszczeń o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej za okres od listopada 2010 r. do sierpnia 2013 r. nie mogło zostać, pomimo zasadności merytorycznej żądań pozwu w pełni uwzględnione.

Biorąc pod uwagę datę rozszerzenia powództwa – 14 lipca 2014 r. uznać należało, iż przedawnieniu podlegały, w zakresie nieobjętym pozwem, roszczenia zgłoszone w piśmie modyfikującym powództwo począwszy od listopada 2010 r. do czerwca 2011 r. Tym samym bezzasadnym było żądanie apelacji uznania za przedawnione rozszerzonych roszczeń zgłoszonych od lipca 2011 r. Sąd miał przy tym na uwadze, iż bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 120 § 1 kc w zw. z art. 300 kp), natomiast wynagrodzenie należne powodowi było wymagalne od 11 dnia każdego następnego miesiąca po którym nabierał do niego prawo.

Jednocześnie Sąd Okręgowy nie zgadza się z Sądem I instancji, iż skorzystanie przez pozwaną z zarzutu przedawnienia w realiach niniejszej sprawy, należy uznać na nadużycie prawa w kontekście art. 8 kp. Stwierdzić trzeba, iż nie ma w sprawie okoliczności, które faktycznie dawałyby podstawy do takiej oceny, a tym samym brak jest w sprawie okoliczności, które zniweczyć mogą skutek zarzutu podniesionego przez stronę pozwaną.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z utrwalonym orzecnictwem skorzystanie z zarzutu przedawnienia roszczenia majątkowego może być w wyjątkowych okolicznościach uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (wyr. SN z 21.8.1974 r., I CR 332/74, OSPiKA 1975, Nr 6, poz. 140 z glosą A. Szpunara; wyr. SN z 6.3.1996 r., II PRN 3/96, PiZS 1996, Nr 6, s. 63; uchw. SN z 10.3.1993 r., III CZP 8/93, OSNCP 1993, Nr 9, poz. 153 z glosą F. Zolla, PS 1994, Nr 5, s. 72; uchw. SN(7) z 29.11.1996 r., II PZP 3/96, OSNAPiUS 1997, Nr 14, poz. 249). Skorzystanie przez pracodawcę z zarzutu przedawnienia roszczenia z zakresu prawa pracy może nie zasługiwać na ochronę prawną ze względu na sytuację obu stron stosunku pracy, a nie tylko ze względu na okoliczności dotyczące pracodawcy korzystającego z tego zarzutu (wyr. SN z 29.6.2000 r., I PK 261/04, OSNP

2006, Nr 5–6, poz. 78). Za uchyleniem skutków zarzutu przedawnienia w zakresie roszczeń ze stosunku pracy może przemawiać szczególny charakter roszczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 1996 r.; II PRN 3/96, OSNP 1996/18/264). Tymczasem, brak jest w niniejszej sprawie jakichkolwiek okoliczności wyjątkowych: roszczenia dotyczą podstawowego świadczenia pracowniczego jakim jest wynagrodzenie, ponadto roszczenia te mają oparcie w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Nawet przyjmując, iż pozwany świadomie naruszał przepisy prawa omijając te dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zmuszając powoda do zawierania umów zleceń z innym podmiotem celem ich rozliczania, okoliczność ta sama w sobie nie stanowi podstawy do uchylenia skutków podniesionego zarzutu przedawnienia. Istotą przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy jest bowiem to że ten, przeciwko komu zasadnie przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, - tak Sąd Najwyższy w wyroku z 6.3.1998 r. (III ZP 50/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 534).

Zarzut nadużycia prawa zgłoszenia zarzutu przedawnienia roszczeń z przyczyn leżących wyłącznie po tej stronie, przeciwko której przysługuje roszczenie, jest natomiast uzasadniony, gdy strona ta świadomie uniemożliwia lub utrudnia dochodzenie roszczeń wierzycielowi zmierzając do ich przedawnienia. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód był świadomy istnienia tych roszczeń zanim się przedawniły. Prowadził własny dziennik czasu pracy, dlatego brak rzetelnej ewidencji czasu pracy po stronie pozwanej nie powinien stanowić dla niego przeszkody do precyzyjnego określenia dochodzonych roszczeń. Ponadto już w chwili wniesienia pozwu powód był reprezentowany przez profesjonalistę. Jeszcze raz podnieść należy, iż nieuwzględnienie zarzutu przedawnienia jest dopuszczalne tylko w sytuacjach wyjątkowych, gdzie z okoliczności faktycznych wynika, że byłoby to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego na podstawie art. 8 k.p. Wykazanie takich okoliczności spoczywa na stronie powodowej, którą obciąża ciężar dowodu w tym zakresie. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód w ogóle nie podnosił, by z uwagi na zasady współzycia społecznego czy konstrukcję nadużycia prawa istniały podstawy do nieuwzględnienia ewentualnie podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. Nie robił tego także na etapie postępowania drugoinstancyjnego, gdzie zarzut ten został poniesiony wprost. W konsekwencji wbrew zapatrywaniom Sądu Rejonowego brak było jakichkolwiek podstaw by te okoliczności domniemywać.

Z tych też względów, uwzględniając częściowo podniesiony zarzut przedawnienia zaskarżony wyrok w punkcie I w zakresie podpunktów od 1 do 8 należało zmodyfikować i zasądzić na rzecz powoda tylko kwoty dochodzone pozwem, tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (z pominięciem dodatku za pracę nocy) za okres od listopada 2010 do kwietnia 2011 r. Za okres maja i czerwca 2011 r. powód w pozwie żadnych roszczeń bowiem nie zgłaszał.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I podpunkt 1-8 w ten sposób, że obniżył przyznane nim kwoty do kwot dochodzonych pozwem.

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) stosując zasadę ich stosunkowego rozdzielania. Wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła 20.252 zł, zaś w wyniku zmiany wyroku pozwany wygrał jedynie kwotę 3.983,83 zł. W konsekwencji na etapie apelacji pozwany przegrał sprawę w 80 %, a powód w 20 %. Na koszty procesu w postępowaniu drugoinstancyjnym 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 366 zł (1830 x 20 %). W związku z tym orzekając o kosztach zobowiązano pozwanego do zwrotu powodowi różnicy w kwocie 534,00 zł.