

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 marca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. P. przeciwko Grupie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z udziałem interwenienta ubocznego Agencji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz wyrównanie wynagrodzenia za pracę w nocy, za czas urlopu i choroby:

I/ zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty:

1/ 1872,21 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2010 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od kwietnia do czerwca 2010 r.;

2/ 2368,00 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2010 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od lipca do września 2010 r.;

3/ 2304,00 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2011r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od października do grudnia 2010 r.;

4/ 1809,58 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od stycznia do marca 2011 r.;

5/ 2944,00 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od kwietnia do czerwca 2011 r.;

6/ 2944,00 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od lipca do września 2011 r.;

7/ 2560,00 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za okres od października do grudnia 2011 r.;

8/ 192,80 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za czas urlopu za lipiec 2011 r.;

9/ 148,80 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za czas urlopu za marzec 2011 r.;

10/ 168,83 netto z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za czas choroby za marzec 2011 r.;

11/ 3024,00 złote tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II/ oddalił powództwo w pozostałej części;

III/ obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwoty:

1/ 775,00 złotych tytułem części opłaty sądowej;

2/ 2700,00 tytułem zwrotu wydatków sądowych w postaci kosztów opinii biegłego;

IV/nadał wyrokowi w punkcie I podpunkt 1 do 10 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1286,17 zł netto.

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

Pozwana i S. (...) sp.zo.o. w W. współpracują w oparciu o umowę z dnia 01 marca 2004 r. przy wykonywaniu umów zawartych przez S. (...) sp.zo.o. w W. na bezpośrednią ochronę fizyczną /m.in. na dozór sygnałów alarmowych/, zabezpieczenie techniczne. W par. 5 umowy pozwana zadeklarowała, że posiada stosowną grupę pracowników spełniających wymagania, a Spółka (...) zobowiązała się wyposażyć pracowników pozwanej w niezbędne do wykonania zadań środki techniczne. Aneksami do umowy w/w spółka zobowiązała do wypłacania pozwanej 8 zł netto za godzinę bezpośredniej ochrony fizycznej /kwoty stanowiące iloczyn przepracowanych przez pozwaną godzin i stawki 8 zł za 1 h pracy pracownika ochrony/, a od czerwca 2008 r.- 9 zł za 1 godzinę. Obsługę kadrową pozwanej także prowadzi S. (...) sp.zo.o. w W. na podstawie umowy obsługi kadrowej, związanej z obsługą spraw związanych z zatrudnianiem pracowników i zleceniobiorców, w tym w zakresie wypłacanych wynagrodzeń i zawieranych umów.

Takie same umowę jak pozwana zawarła z S. (...) sp.zo.o. także Agencja (...)

Powód był zatrudniony w pozwanej Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na podstawie umów o pracę zawieranych w okresie: od 01 lipca 2009 roku do 31 sierpnia 2009 roku oraz od dnia 18 sierpnia 2009 roku do dnia 31 lipca 2014 roku (z dwutygodniowym wypowiedzeniem) na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę wpisano minimalne wynagrodzenie za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy. Stosunek pracy powoda nawiązany z pozwaną na czas określony zakończył się z dniem 21 stycznia 2012 r. na skutek upływu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

W okresie od 15 do 29 marca 2011 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego i otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby.

Gdy powód podpisywał umowy zlecenia, a potem 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. W chwili rozpoczęcia pracy otrzymał komplet dokumentów: druk umowy o pracę i zlecenia, które podpisał. Nie pytał, dlaczego przekazano mu takie druki. Druki zleceń nie zawierały kwot wynagrodzenia, choć z R. S. powód ustalił stawkę 8 zł netto za godzinę pracy.

Zasadą w pozwanej było, że nowy pracownik w ramach „okresu próbnego” otrzymywał wyłącznie zlecenie, a dopiero po jakimś czasie umowę o pracę.

W dniu 01 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 w pozwanej 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 02 czerwca 2009 roku do dnia 29 sierpnia 2009r oraz kolejną na czas nieokreślony od dnia 30 sierpnia 2009 roku (w której dopisano datę zakończenia 19 stycznia 2012 r. zbieżną

z ustaniem stosunku pracy). Agencja (...) wypłacała powodowi co miesiąc kwoty przewyższające niejednokrotnie minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z treścią każdej w/w umowy zlecenia powód zobowiązał się do pozostawiania w gotowości do podejmowania interwencji na obiektach, z których generowane były sygnały alarmowe, sprawdzania stanu zabezpieczenia oraz wykonywania doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, pozostawiania w gotowości do podjazdów kontrolnych, wykonywania doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których podjęto interwencję, sprawdzania 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. Dodatkowo dopisano wynagrodzenie 1 zł do 400,00 zł wg. wyceny kwotowej (którego w istocie nie naliczano i nie wypłacano-k:745). 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. Czas trwania umowy oraz stawkę wynagrodzenia dopisano już po podpisaniu umowy przez powoda.

Praca powoda w praktyce sprowadzała się do reagowania na alarmy przekazywane ze stacji monitorowania i udawania się do miejsc objętych ochroną w ramach patroli interwencyjnych. (...) powoda zawsze trwały 24 godziny od 7.00 do 7.00 rano dnia następnego, po czym zasadniczo następowało 48 godzin wolnego. Zdarzały się sytuacje, że po jednej służbie, od razu powód zaczynał kolejną, tak że w sumie pracował 48 godzin, a wolnego miał 24 godziny.

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. (2), 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. 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.

Pozwana nie była w stanie zorganizować pracy nie przekraczającej normatywu godzin, ponieważ zatrudniała niewystarczającą liczbę osób.

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 do 10 tego dnia miesiąca stawkę netto odpowiadającą najniższemu wynagrodzeniu za pracę. Zaznaczano wówczas w tytule przelewu, że dotyczy pracowników. Przy przelewach z Agencji (...) wskazywano tylko numer umowy. Stawki wynagrodzenia uzyskiwane w poszczególnych miesiącach były bardzo różne, ale zawsze odpowiadały ilorazowi przepracowanych godzin oraz stawki 8 zł za godzinę pracy (8,50 zł netto, gdy powód wykonywał pracę kierowcy w patrolu). Taką stawkę podał powodowi R. S., gdy powód rozpoczął 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 (ewentualnie 8,50 zł netto podczas wykonywania obowiązków kierowcy patrolu).

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. / Wśród składników wynagrodzenia wyszczególniała kwoty tytułem dodatków za pracę w nocy /stałe/.

Pozwana prowadziła także „ewidencję czasu pracy” dla powoda, w której rozpisywało służby nie przekraczające miesięcznej normy czasu pracy. Wyodrębniała godziny nocne. Powód nieraz podpisywał takie ewidencje, ale zgłaszał zastrzeżenia, że nie odzwierciedlają faktycznego czasu pracy. R. S. twierdził, że nie wie o co chodzi, a jeżeli powód nie podpisze ewidencji wstrzymają wypłatę wynagrodzenia. Powód w obawie o dalsze zatrudnienie podpisywał więc karty ewidencji, choć nie odzwierciedlały faktycznego czasu pracy. Nie zawsze takie karty przedstawiano powodowi do podpisu.

W sumie powód, tak i inni, 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 otrzymywał dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, ani za pracę w nocy od godzin rozpisywanych na tzw. zlecenia. Wynagrodzenie płacone w rzeczywistości (także z umowy o pracę) stanowiło prosty iloraz stawki 8 zł netto (8,50 zł netto dla kierowcy) za godzinę i liczby godzin przepracowanych w miesiącu, z tym że płaciły je dwa podmioty: pozwana i Agencja (...).

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda z umowy o pracę liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1513,32 zł.

Gdy powód chciał uzyskać urlop wypoczynkowy wypełniał wniosek urlopowy wg. stałego szablonu. Zaznaczał w nim symbol podmiotu, w którym miał zawartą umowę o pracę np. dla pozwanego (...). Gdyby umowę o pracę podpisała z nim Agencja (...), wówczas zaznaczałby na wniosku (...).

Patrolujący nie mogli dowolnie kształtować swojego czasu pracy, np. nie przyjść do pracy czy skrócić sobie dnia pracy.

W okresie objętym sporem powód, jak i inni pracownicy patroli, prowadzili karty drogowe, zawierające liczbę przejechanych w danym dniu kilometrów, liczbę interwencji, tankowania, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Pracownicy na swój użytek kserowali te karty, także dlatego że nie zawsze wypłaty były zgodne z ich wyliczeniami. Potrącano z wypłat np. pewne kwoty za tzw. przepały paliwa.

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). Najpierw badano stan trzeźwości, co notowano w książce służby, a potem pobierano broń także ze stosownymi wpisami w książce pobrania broni. Przez cały czas pracy powód nosił ten sam mundur. 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, czy i kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ niczym nie różniły się. Uważał, że jednocześnie wykonuje obowiązki z obu rodzajów umów, ponieważ nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Powód nigdy nie wiedział, czy akurat wykonuje obowiązki dla pozwanej czy dla Agencji (...). Przełożony powoda, kierownik R. S. (2), pracował dla pozwanej jak i dla Agencji (...). Zawsze on wydawał powodowi polecenia, nie tłumacząc dla którego podmiotu miały być wykonywane.

Zawsze po przyjeździe 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, co także opisywał w książce.

Powód (tak, jak i pozostali pracujący w patrolach) zawsze rozpoczynał pracę o godzinie 7.00 i kończył po 24 godzinach (nieraz po 48 h). 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 podstawowej 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 i były takie same. Na polecenie przełożonego powód nieraz zastępował nieobecnych kolegów.

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 zmieniali się w organizacji ich pracy.

R. S. dla powoda i pozostałych 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. Zasadniczo grafik przygotowany na nowy miesiąc od razu zawierał 10 służb 24 godzinnych i był uzupełniany w skali miesiąca o dodatkowe służby. 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 od 240 h do nawet ponad 300 h.

Rozliczanie służb odbywało się w skali miesiąca. Rozpisywano sześć 24 godzinnych służb na umowę o pracę i pół jednej służby. Pozostałą liczbę godzin rozpisywano w grafikach na służby z umowy zlecenia, ale jedynie dla celów naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Ze „zleceń” wypłacano wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Praca powoda polegała w obu przypadkach 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 liczbie 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. Każdy z patrolujących miał przekazywane do podpisu umowy zlecenia i umowy o pracę.

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.

Czas pracy powoda w każdym spornym miesiącu, liczony jako suma godzin stanowiących podstawę do naliczania wynagrodzenia przelewano przez pozwaną i Agencję (...) przekraczał obowiązujący wymiar czasu pracy (8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym) - wariant III opinii biegłego /k: 690/. Powód wykonywał w tym czasie również pracę w porze nocnej.

W okresie rozliczeniowym kwiecień-czerwiec 2010 r. powód pracował w godzinach nadliczbowych i w nocy. Wynagrodzenie z tego tytułu oraz za pracę w nocy (pomniejszone o stosowne wypłaty netto dokonywane w tym okresie przez pozwaną za normatyw godzin pracy - w tym pomniejszone o kwotę 53,20 zł netto pobieraną tytułem składek na umowę ubezpieczenia oraz o wypłaty wynagrodzenia netto dokonywane przez Agencję (...) tytułem tzw. umów zlecenia) nie zostało w pełni wypłacone (zaniżano wypłaty o dodatek za pracę w nocy i w godzinach nadliczbowych, płacąc tylko dodatek za godziny nocne od godzin rozpisanych na umowę o pracę - bez uwzględnienia godzin nocnych rozpisanych z tzw. zlecenia i bez dodatków za godziny nadliczbowe, które w całości rozpisano na tzw. zlecenie).

Stosując powyższe zasady wyliczenia okazało się, że za okres rozliczeniowy /zgodnie z twierdzeniami pozwanej i wobec ostatecznego niekwestionowania przez powoda trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego / kwiecień – czerwiec 2010r, powód winien mieć jeszcze dopłacone 1872, 21 zł netto (72 h nadliczbowe w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym x 8zł netto z 100% dodatkiem za nadgodziny = (...) netto zł + wynagrodzenie za normatywny czas pracy 1344zł netto + dodatek nocny netto 93,86 zł = 2589,86 zł netto – taką kwotę winien powód otrzymać; natomiast otrzymał 989,28 zł netto z umowy o pracę i 1531,17 zł netto ze zlecenia = 2520,86 zł netto. Do wyrównania pozostało 69,41 zł netto, od której należało odjąć 53,20 zł netto potrącanych z wynagrodzenia jako składka na ubezpieczenia społeczne, a nie odjętych przez biegłego od wynagrodzenia = 16,21 zł netto). Do tego doszła kwota 1856 zł netto, na którą złożyła się kwota dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w nocy, wynikających z rozliczenia godzin pracy nadliczbowej i nocnej /nie opłaconych/ także za kwiecień i maj 2010r, których pierwotnie pozew nie obejmował / powód za informacją pozwanego przyjmował miesięczny okres rozliczeniowy w pozwie i nie dochodził wyrównania za kwiecień i maj 2010r, aż do zarzutu pozwanego o trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, który zaakceptował, co zmieniło wyliczenia/.

Za okres lipiec-wrzesień 2010 r. wg. wyliczeń wg. tych samych zasad powód winien otrzymać 3272,53 zł netto – 53,20 zł składki =3219,33 zł. Ponieważ powód dochodził kwoty 2368,00 zł netto za ten okres /k: 490/ to taką kwotę zasądono w wyroku z żądanymi odsetkami.

Za okres październik-grudzień 2010 r. wg. wyliczeń wg. tych samych zasad /k: 690/ powód winien otrzymać 2477,38 zł netto – 53,20 zł składki =2424,18 zł. Ponieważ powód dochodził kwoty 2304,00 zł netto za ten okres /k: 490/ to taką kwotę zasądono w wyroku z żądanymi odsetkami.

Za okres styczeń-marzec 2011 r. wg. wyliczeń wg. tych samych zasad /k: 690/ powód winien otrzymać 1862,78 zł netto – 53,20 zł składki =1809,58 zł. Ponieważ powód dochodził kwoty 2112,00 zł netto za ten okres /k: 490/ to zasądono kwotę 1809,58 zł, a w pozostałej części oddalono powództwo.

Za okres kwiecień-czerwiec 2011 r. wg. wyliczeń wg. tych samych zasad /k: 690/ powód winien otrzymać 3355,52 zł netto – 53,20 zł składki =3302,32 zł. Ponieważ powód dochodził kwoty 2944,00 zł netto za ten okres /k: 490/ to zasądono taką kwotę.

Za okres lipiec-wrzesień 2011 r. wg. wyliczeń wg. tych samych zasad /k: 690/ powód winien otrzymać 4122,83 zł netto – 53,20 zł składki =4069,63 zł. Ponieważ powód dochodził kwoty 2944,00 zł netto za ten okres /k: 490/ to zasądono taką kwotę.

Za okres październik-grudzień 2011 r. wg. wyliczeń wg. tych samych zasad /k: 690/ powód winien otrzymać 3546,35 zł netto – 53,20 zł składki =3493,15 zł. Ponieważ powód dochodził kwoty 2560,00 zł netto za ten okres /k: 490/ to zasądono taką kwotę.

Wyliczeń dokonano na podstawie wariantu III opinii /przy założeniu dla wyliczeń, że powód pracował w godzinach wskazanych w grafikach pracy, książce pobrania i zdania broni, ewentualnie innych dokumentach z akt sprawy, np. kartach drogowych, a w braku takich dokumentów, przy założeniu, że w danym dniu, za który brakuje zapisów, pracował tyle ile podał powód, a w miesiącu za który brakuje zapisów w ewidencji czasu pracy, że pracował 240 godzin w miesiącu/. Wyliczeń dokonano dla stawki 8 zł netto za godzinę /8,50 zł netto dla pracy jako kierowcy/, przy uwzględnieniu dni urlopu, nieobecności powoda, czy zwolnień lekarskich.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powoływanych powyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodności strony nie podważyły. Strona pozwana nie złożyła wiarygodnej ewidencji czasu pracy, kart drogowych, książki gotowości do służby, ani grafików pracy, które pozwoliłyby odtworzyć czas pracy powoda. Nie wniosła o gromadzenie takiej dokumentacji w oparciu o zobowiązanie Agencji (...). Twierdzenia o nieposiadaniu takiej dokumentacji za sporne lata nie zostały poparte dowodami, a w sytuacji, gdy pozwana od kilku lat bierze udział w procesach byłych pracowników o tożsame roszczenia, winna zabezpieczyć taką dokumentację bądź przedstawić wiarygodne dowody przeciwne twierdzeniom powoda i powołanym przez niego świadkom. W tej sytuacji podstawę ustalenia czasu pracy powoda w spornym okresie stanowiły dowody z fotokopii kart drogowych /niekompletne-k:677/ składane przez powoda, uzupełnione twierdzeniami powoda i zeznania świadków i poddane analizie biegłego d.s rachunkowości. Strona pozwana nie wykazała, aby nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy. W zestawieniu z zeznaniami powoda oraz świadków M. P. i R. S. czas pracy powoda za brakujące dni i miesiące przyjmowano zgodnie z twierdzeniami powoda, przy założeniu że miesięcznie czas pracy nie był niższy niż 240 h.

Brak stosownych dowodów od interwenta świadczy o tym, że to pozwana w całości gromadziła w/w dokumentację powoda, ponieważ w istocie powód świadczył pracę na rzecz w/w podmiotu. 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. Takie wnioski potwierdzają nie tylko zeznania powoda, ale i powołanych w sprawie świadków. Pozwana nie stawiała się i nie złożyła zeznań. Listy płac stanowiły wyłącznie wspierający dowód na to jakie stawki wypłacono powodowi przez pozwaną. W tej sytuacji, Sąd uznał za wiarygodne dane podane przez powoda, w zakresie liczby wypracowanych w spornym okresie godzin, poza okresami, w których czas pracy można było ustalić na podstawie dowodów wskazanych przez powoda – kart drogowych. Dane podane przez powoda w części potwierdzają wyliczenia biegłego, który w oparciu o stawkę wynagrodzenia 8 zł netto (8,50 zł za pracę jako kierowcy/ i sumę kwot otrzymanych w każdym miesiącu wyliczył liczbę godzin pracy powoda. Szacunkowo potwierdzało to miejscami liczby podane przez powoda w pozwie.

Pozwany nie wykazał, aby wypłacał powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dodatek za pracę w porze nocnej, w kwotach zaspokajających roszczenia. Niewielkie kwoty wypłacane z tytułu dodatku za pracę w nocy bądź w nadgodzinach zostały odliczone w wyliczeniach biegłego. Natomiast zasadniczo nie wypłacano dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, choćby w postaci ryczałtu, ponieważ praca ponad normy kodeksowe była „rozpisywana” jako praca na zlecenie dla Agencji (...).

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 ustalono także w oparciu o wiarygodne zeznania świadka M. P. i R. S.. Pozwana nie wskazała 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. Przeczą 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 pozwanemu 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. Sprzeczne z zeznaniami powoda i świadków były twierdzenia pozwanej, 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.

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

Ustalając wysokość należnych powodowi kwot Sąd przyjął wariant III opinii biegłego /k:690 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 pomocniczo sumę wynagrodzeń powoda wypłacanych w każdym miesiącu przez pozwaną i Agencję (...), podzieloną przez stawkę 8 zł /8,50 zł/ jako podstawę do wyliczenia rzeczywistego czasu pracy, ponieważ złożone karty drogowe były niekompletne (powód nie miał obowiązku ich zabezpieczać), a 240 h pracy w miesiącu powód wiele razy przekraczał. Natomiast suma wynagrodzeń podzielona przez 8 zł netto dawała liczbę wypracowanych godzin i pozwalała miarodajnie określić wymiar czasu pracy powoda. Od kwot wynagrodzenia należnych za przepracowane nadgodziny i powiększonych o kwoty dodatku za pracę w nocy /w tym od godzin wypracowanych na umowy zlecenia/ należało odjąć wynagrodzenie podstawowe za przepracowane godziny (8 zł za 1 h/ wypłacone przez pozwaną i Agencję (...)) oraz kwoty 53,20 zł potrącone tytułem składek na ubezpieczenie/. Karty drogowe złożone do sprawy i wykonane wyliczenia biegłego /wariant III/ w związku z twierdzeniami powoda i zeznaniami świadków wykluczały zasadność przyjęcia wariantu I opinii. Powód pracował wiele razy dłużej niż 240 h w miesiącu. Różnice w wyliczeniach wskazanych przez powoda i wyliczeniach biegłego, także na podstawie kart drogowych, wykluczały możliwość opierania się na wariantcie II opinii biegłego. Godziny pracy wskazane przez powoda w pozwie i stawki odbiegały od wyliczeń biegłego z wariantu III.

Istnienie dowodu w postaci kart drogowych czyniło zasadnym oparcie się na wariantcie III opinii, a nie na IV, który zawierał wyliczenia dokonane szacunkowo na podstawie podzielenia kwot wypłaconych przez obie spółki przez stawkę 8 zł netto /8,50 zł dla pracy kierowcy/. Z tych samych powodów nie traktowano jako podstawy wyliczeń wariantu V opinii. Karty drogowe wskazywały inny czas pracy, ponieważ niekiedy z wynagrodzenia wypłacanego przez Agencję potrącano pewne kwoty tytułem tzw. kar. Natomiast wariant VI opinii, wobec uznania niewiarygodności ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwaną, wykluczał możliwość orzekania na tej podstawie, ponieważ nie wskazywał, aby praca w godzinach nadliczbowych miała miejsce. Tymczasem co innego wynikało z zeznań powoda i świadków. Wyliczenia dla wariantu III przyjmowano wg. stawki godzinowej 8 zł netto (8,50 zł netto) za godzinę pracy, bo na taką ostatecznie powód umówił się z R. S. i taką powodowi wypłacano. W tej sytuacji nie było podstaw do naliczania czasu pracy i spornych roszczeń przy przyjęciu godzinowej stawki wynikającej z podzielenia minimalnego wynagrodzenia miesięcznego przez czas pracy powoda. Taki zabieg byłby sprzeczny ze stanem faktycznym. Ponadto Sąd podkreślił, że wobec braku pełnej i wiarygodnej dokumentacji czasu pracy powoda wszystkie wyliczenia są szacunkowe. Zawyżenia w pewnych miesiącach /jeśli miały miejsca/ mogą się kompensować z zaniżonymi kwotami za inne miesiące. Szacowanie wartości rekompensaty od pozwanej oparto także na zasadach art. 322 kpc, wobec braku możliwości ścisłego określenia roszczenia. W wyroku przyjęto za wyliczeniami biegłego kwoty niższe niż wyliczone przez powoda, za wyjątkiem okresu kwiecień-czerwiec 2010r, gdy zasądzono z uwzględnieniem kwoty 1856 zł /k: 693, 694/ konsumującej dodatek za pracę w nocy. 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 liczby godzin wypracowanych w danym miesiącu.

Ostatecznie przyjęto jako miarodajne i rzetelne wyliczenia biegłego wykonane w dniu 09 maja 2014r /k: 675/. Dalsze opinie uzupełniające wykonywane w związku z szeregiem zarzutów strony pozwanej /jak okazało się nie mających decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia/ nie stanowiły zasadniczej podstawy rozstrzygnięcia. Służyły jedynie wpierniaczko celem weryfikacji różnych wariantów wyliczeń i zarzutów stron. Wobec przyjęcia wariantu III opinii biegłego wszystkie zarzuty do innych wariantów opinii nie miały znaczenia /np. k: 760 i n./. Zwłaszcza, że dotyczyły kwestii wypadkowych, związanych z jedynie szacunkowym liczeniem wynagrodzenia /art.322 kpc/ bez szczegółowej ewidencji czasu pracy. /k:709 i n./. Biegły przedstawiał sposób dokonywania wyliczeń, opisywał stosowane metody, uwzględniał korzystanie przez powoda z urlopów i zwolnień lekarskich, odpowiadał na zastrzeżenia i uwagi do opinii. Pozwana zapomniała, że wobec braku innych dowodów porównaniu podlegały wyłącznie kwoty netto wynagrodzenia w tym ze zlecenia wypłacanego powodowi, a które odliczano od wynagrodzenia należnego za faktyczny czas pracy i wyliczonego przez biegłego. Biegły, jak wyjaśnił w opinii, nie porównywał kwot brutto i netto, a jedynie wyliczenia dokonywał na kwotach netto /k: 722/. Wyliczenia biegłego i spór z pozwaną o sposób „ubruttowania” i „unettowania” wynagrodzenia ze zleceń nie miał ostatecznie decydującego znaczenia /k: 719 i n, k: 741 i n. , k: 753 i n. , k: 820 i n. /, bowiem do wyliczeń przyjmowano kwoty netto wynagrodzenia za pracę i ze zlecenia, a więc kwoty porównywalne. Wobec braku stosownych dowodów przeciwnych, liczba godzin pracy w nocy rozliczonych z tzw. zlecenia, za które dodatki za pracę w nocy podlegały rozliczeniu w opinii biegłego, biegły zasadnie przyjął wg. twierdzeń powoda /k: 744v/ i sumował je z godzinami z ewidencji czasu pracy, aby porównać dodatki należne za wszystkie godziny faktycznie przepracowane w nocy i dodatki już wypłacone z umowy o pracę.

Biegły wyliczył należności z tytułu dodatków za pracę w nocy i za godziny nadliczbowe łącznie w okresach 3 miesięcznych rozliczeniowych, zgodnie z twierdzeniami stron. Nie dokonywał oddzielnego rozbicia dodatków za pracę w nocy na poszczególne miesiące. Mając na uwadze szacunkowe wyłącznie liczenie wynagrodzenia, pracochłonność i czasochłonność wyliczeń biegłego, kwoty dodatków za pracę w nocy zasądzono w rozbiciu na okresy kwartalne łącznie z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Kwoty dodatków wskazane przez stronę powodową /k: 490/ były niewielkie, tak że zasądzanie ich w rozbiciu miesięcznym nie dałoby znaczących kwot odsetek ustawowych. Wyliczenia dokonywano także z uwzględnieniem zasad z art. 322 kpc. Sąd zasądzał z odsetkami od okresów wymagalności przypadających po upływie danego kwartalnego okresu rozliczeniowego. Należało przy tym mieć na uwadze, że kwota zasądzona za okres kwiecień –czerwiec 2010 r. rekompensowała należności w tym zakresie, co należało zauważyć porównując opinię biegłego z kwotą dochodzoną.

Jednocześnie od kwot zasądzanych za każdy trzymiesięczny okres rozliczeniowy /k: 690/ nie można było odliczać kwot w poszczególnych miesiącach wskazanych w ostatniej kolumnie opinii jako kwoty ujemne, bowiem w istocie stanowiły wynagrodzenie za podstawowy czas pracy, tj. za godziny przepracowane przez powoda ponad normy i opłacone przez Agencję, które dopiero na koniec okresu rozliczeniowego biegły traktował jako nadgodziny. Dopiero kwota podawana przy trzecim miesiącu danego okresu rozliczeniowego wskazywała i uwzględniała liczbę nadgodzin i stosowny dodatek za wszystkie godziny przepracowane ponad normy. Natomiast kwoty ujemne wskazane przy każdym miesiącu dwóch miesięcy okresu rozliczeniowego / poza trzecim miesiącem danego okresu, przy którym rozliczano nadgodziny/ stanowiły wynagrodzenie wypłacone za podstawowy czas pracy z tzw. zlecenia, już wypłacone, nie objęte procesem. Wobec tego nie podlegające odliczeniu, bowiem nie uwzględniane w rozliczeniu. Dopiero przy trzecim miesiącu każdego z okresu rozliczeniowego naliczano wynagrodzenie + dodatek za godziny nadliczbowe + nocne, co dawało stawkę, od której odliczano wypłacone w tym miesiącu wynagrodzenie. Ponieważ do naliczenia w trzecim miesiącu nie brano wynagrodzenia za tzw. zlecenia /nie powiększono o nie podstawy naliczenia/ za dwa poprzednie miesiące okresu rozliczeniowego to kwoty wynagrodzenia wypłaconego ze zlecenia za dwa poprzednie miesiące nie podlegały odliczeniu. Doszłoby bowiem do nieuzasadnionego pomniejszenia kwot należnych i powód nie otrzymałby stosownego dodatku za nadgodziny. Kwoty wypłacone za podstawowy czas pracy z tzw. zleceń, za dwa początkowe miesiące okresu rozliczeniowego, nie mogły bowiem pomniejszać wynagrodzenia należnego jako dodatek za nadgodziny i za pracę w nocy wyliczany przy trzecim ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego.

Sąd pominął opinię uzupełniającą biegłego z dnia 20.10.14r /k:835 i n./, ponieważ korekta wynagrodzeń i wyliczeń / przy uwzględnieniu, że powodowi potrącano 53,20 zł na składkę na ubezpieczenia OC/ została dokonana w formie

zbiorczych kwot, gdy powód dochodził kwot w okresach kwartalnych, a wyliczenia szczegółowe biegły przedstawił wyłącznie dla wariantu IV. Kolejne uzupełnienia opinii zawierały natomiast błędne założenie, że od wynagrodzenia należało jeszcze odliczać 400 zł ze zlecenia /przewidziane w treści umowy, ale którego strona pozwana nie wypłacała, nie przedstawiła na to dowodów/. W tej sytuacji wyliczenia te /k: 852 i n./ były dotknięte błędami. Wyliczenia dokonane przez biegłego wariantowo w opinii z dnia 13 listopada 2014r /k: 888/ dokonano na podstawie stawek wynagrodzenia za godzinę pracy przyjętych z umowy o pracę, co zgodnie z wcześniej prezentowanymi argumentami nie było prawidłowe, ponieważ przyjmowano stawkę godzinową 8 zł. W tej sytuacji jedyną poprawną wersją była opinia biegłego z dnia 09 maja 2014 r., a dalsze uzupełnienia przebiegały wariantowo w związku z uwagami i zastrzeżeniami stron, których w przypadku pozwanej ostatecznie nie podzielono jako nie mające znaczenia dla wyniku sporu. W przypadku powoda nie miały przełożenia na wynik sporu z uwagi na argumentację prezentowaną we wcześniej przedstawianej ocenie dowodów. Uzupełnienie opinii z dnia 17 grudnia 2014r /k:916 i n./ miałyby znaczenie tylko przy zasądzeniu wg. wariantu IV i V, co nie miało miejsca.

Wobec tego, że opinia biegłego d.s rachunkowości w wersji podstawowej jeszcze z maja 2014 r. wystarczała do wyrokowania /zwłaszcza po jej uzupełnieniu, zapoznaniu się z argumentacją stron / nie korzystano z opinii innych biegłych tej samej specjalności, a wnioski pozwanej i interwenienta w tym zakresie, podlegały oddaleniu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powoda były zasadne w zakresie żądania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych z odsetkami ustawowymi w kształcie przedstawionym w wyroku. Brak wiarygodnej ewidencji czasu pracy skutkowało koniecznością szacunkowego określenia kwoty zasądzonej, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 322 kpc. Za niektóre dni spornego okresu powód nie przedstawiał kart drogowych i wyliczenia opierano na jego twierdzeniach. Mając na uwadze fakt wypłacania w czasie pracy wynagrodzenia podstawowego na bieżąco i możliwość zawyżenia w wyliczeniach czasu pracy na podstawie twierdzeń powoda nie popartych dokumentami /liczonego szacunkowo wobec nie przedstawienia dowodów przez stronę pozwaną/ kwota objęta wyrokiem 17.312,22 zł netto z odsetkami od poszczególnych kwot składających się na nią /przy dochodzonej kwocie 19.224 zł netto, z czego o kwotę 1856 zł netto rozszerzono w toku sporu/ była właściwa i stanowiła zaspokojenie roszczeń powoda. Stosowanie art. 322 kpc nie wymaga precyzyjnego matematycznego wyliczenia kwot zasądzonych, bowiem z założenia wyliczenia są szacunkowe i opierają się na możliwie najdokładniejszej ocenie i założeniach. W sprawie wyliczeń dokonano przy tym w możliwie najpełniejszy sposób, tak aby wyważyć interesy stron i przy szacowaniu kwot należnych nie doprowadzić do nadmiernego pokrzywdzenia czy uprzywilejowania którejś ze stron procesu. Opierano się przy tym na opinii biegłego d.s rachunkowości, który wyliczał w oparciu o założenia Sądu, także w wielu okresach przyjmując uproszczenia i założenia /gdy zabrakło dowodów z dokumentów/.

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. Fakt takiej pracy w liczbie godzin szacunkowo przedstawionej w wariantcie III opinii (możliwie najpełniej wyliczonej) został stosownie zrekompensowany kwotami wskazanymi w wyroku, w tym w zakresie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, wyrównania wynagrodzenia za czas choroby i urlopowego.

Strona pozwana nie wykazała natomiast, aby praca ta była wykonywana na rzecz innego podmiotu i w jakim rozmiarze. Jedynie 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, bądź 8,50 zł netto za pracę kierowcy /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 stawiało stawki niższej niż minimalna gwarantowana w kraju/.

Na wstępie Sąd odniósł się do kwestii istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę podpisanych przez pozwaną umowy zlecenia „zawartej” z Agencją (...).

Zgodnie z art.22§1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1¹ k.p.). 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, rozliczanych w ramach tzw. zlecenia, do takiej sytuacji doszło. Powód w w/w czasie na tzw. zlecenie świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych /zleceniowych/ nie różniły się od pracy w podstawowym czasie pracy. Powód w obu przypadkach świadczył pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, 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 zawarł z Agencją (...) umowę nazwaną zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia i w istocie stanowiła stosunek pracy realizowany na rzecz pozwanej.

Przepis §1¹ art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1. 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 analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art.58§1 k.c. Przepis ten stanowi, iż 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.

Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego / § 2 art. 58 kc/. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana /§ 3 art. 58 kc/.

Artykuł 58 k.c. wyznacza od strony negatywnej ogólne ramy dopuszczalnej treści oraz celów czynności prawnych. Funkcja tego przepisu zasadniczo polega na tym, aby zapobiegać powstawaniu stosunków sprzecznych z porządkiem prawnym i uznanymi normami moralnymi (Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 222).

Przepis ten odczytany a contrario może służyć także za formalną podstawę swobody czynności prawnych, wyznaczając granice tej swobody.

Nieważność, o której mowa w art. 58 § 1 k.c., jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Stan nieważności z przyczyn wskazanych w komentowanym przepisie powstaje z mocy samego prawa (ipso iure) i datuje się od początku (ab initio, ex tunc), tzn. od chwili dokonania czynności (por. Z. Radwański, Teoria umów, Warszawa 1977, s. 128; J. Preussner-Zamorska, Nieważność czynności prawnej w prawie cywilnym, Warszawa 1983; M. Gutowski, Nieważność czynności prawnej, Warszawa 2008, s. 401 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 314; P. Księżak, (w:) M. Pyziak-Szafnicka, Komentarz, 2009, s. 576 i n.; zob. też wyr. SN z dnia 19 grudnia 1984 r., III CRN 183/84, Lex nr 8663; wyr. SA w Katowicach z dnia 11 kwietnia 2002 r., I ACa 169/02, OSA 2003, z. 5, poz. 20, z aprobującą glosą M. Niedośpiąła, OSA 2004, z. 1, poz. 84; wyr. SN z dnia 5 grudnia 2002 r., III CKN 943/99, OSNC 2004, nr 3, poz. 48; wyr. SN z dnia 17 czerwca 2005 r., III CZP 26/05, OSNC 2006, nr 4, poz. 63, z aprobującymi glosami: S. Dalki, PPE 2006, nr 1-3, s. 99 i n. oraz W. Brodniewicza, OSP 2006, z. 7-8, poz. 85; wyr. SN z dnia 5 kwietnia 2007 r., II CSK 553/06, Lex nr 315531;

wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813; wyr. SN z dnia 2 marca 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986; wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813).

Nieważność czynności prawnej jest skutkiem powszechnym, tzn. działającym wobec wszystkich (erga omnes). Oznacza to, że każdy, kto ma w tym interes prawny, może się na nią powołać, jak również dochodzić ustalenia nieważności czynności prawnej na drodze sądowej (art. 189 k.c.). Ponadto stan bezwzględnej nieważności czynności prawnej jest brany pod uwagę z urzędu przez organy stosujące prawo (por. post. SN z dnia 19 grudnia 1984 r., III CRN 183/84, Lex nr 8663; wyr. SN z dnia 5 grudnia 2002 r., III CKN 943/99, OSNC 2004, nr 3, poz. 48; wyr. SN z dnia 17 czerwca 2005 r., III CZP 26/05, OSNC 2006, nr 4, poz. 63, z aprobowaną glosą W. Brodniewicza, OSP 2006, z. 7-8, poz. 86; wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813; wyr. SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, Lex nr 583813; wyr. SN z dnia 3 listopada 2011 r., V CSK 142/10, OSNC-ZD 2011, nr 4, poz. 73; K. Piasecki (w:) K. Piasecki, Komentarz, s. 225; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 314 i n.). Przyczyną nieważności czynności prawnej, wskazaną w art. 58 § 1 k.c., jest sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, zarówno kodeksu cywilnego, jak i ustaw szczególnych. Polega to na tym, że indywidualne i konkretne postępowanie, wynikające z czynności prawnej, koliduje z generalną i abstrakcyjną normą, wynikającą z ustawy, przez to że nie respektuje zakazu ustawowego, nie zawiera treści lub innych warunków objętych nakazem normy prawnej, jego cel jest sprzeczny z tą normą, treść czynności sprzeciwia się naturze stosunku prawnego lub ma na celu obejście nakazu lub zakazu przewidzianego normą (wyr. SN z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986).

W/w przepis na równi z czynnościami prawnymi sprzecznymi z ustawą traktuje czynności prawne mające na celu obejście ustawy (dokonane in fraudem legis). 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 (zob. wyr. SN z dnia 25 lutego 2004 r., II CK 34/03, Lex nr 174159; wyr. WSA w Szczecinie z dnia 15 grudnia 2004 r., SA/Sz 1108/03, Lex nr 258567; wyr. SA w Lublinie z dnia 31 stycznia 2006 r., III AUa 1879/05, OSA 2008, z. 3, poz. 7; wyr. SN z dnia 23 lutego 2006 r., II CSK 101/05, Lex nr 180197). 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).

Z taką sytuacją w ocenie Sądu I instancji mamy do czynienia w sprawie. Umowę zlecenia przekazano powodowi do podpisu, aby uniknąć konieczności zwiększenia zatrudnienia w pozwanej 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. Fakty takie ustalano już wiele razy w innych procesach przeciwko tej samej pozwanej spółce o tożsame roszczenia, a wynikały z zeznań kierownika R. S. (np. XIP 396/13, XIP 572/13, XIP 892/13 tutejszego Sądu).

Celem, z powodu którego czynność prawna może być uznana za nieważną, jest taki skutek, który nie jest objęty treścią czynności prawnej, ale który czynność tę pozwala osiągnąć i który jest wiadomy stronom czynności oraz objęty ich zamiarem (a przynajmniej zamiarem jednej z nich), pomimo iż prawo zakazuje jego realizacji. W judykaturze sformułowano pogląd, że o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana (wyr. SN z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, Lex nr 619639). Ponadto ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (wyr. SN z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Według art. 58 § 2 k.c. nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Tymczasem, zdaniem sądu, 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 Agencja (...) w ramach szeroko rozumianej współpracy finansowej z pozwaną „zawarła” z powodem umowę zlecenia, aby w jej ramach „rozpisywać” godziny pracy powoda wypracowane ponad normy czasu pracy dla zatrudnionego w ramach stosunku pracy.

Przez zasady współżycia 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 (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327). 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).

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); porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub, że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach.

Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie. Brak któregośkolwiek z tych elementów, np. brak tego tajnego porozumienia albo ujawnienie na zewnątrz zamiaru wywołania skutków prawnych innych niż objęte treścią oświadczeń woli wyłącza zaistnienie pozorności. Oba akty - pozorna czynność prawna i akt konfidencji muszą być ze sobą intelektualnie i czasowo powiązane; jedno zdarzenie musi zawierać w sobie dokonanie czynności prawnej pozornej, jawnej dla osób trzecich, i zawarcie aktu konfidencjonalnego.

Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, w ocenie Sądu I instancji 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.

Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art.18 k.p.). 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. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 roku III APa 24/06 OSA 2007/7/12). Analogicznie wypowiedział się inny Sąd Apelacyjny, wysuwając tezę, iż 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, nawet gdyby pracownicy - według niezwyfikowanych twierdzeń pracodawcy - nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku III AUr 865/94 opubl. OSA z 1995r. 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 Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22). 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 Rejonowego, 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. Podkreślenia wymaga, 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 kończyły 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.

Mając wszystko, co zostało powyżej podniesione Sąd, 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. Godziny pracy opłacone przez Agencję (...) były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkował tym, że w każdym okresie rozliczeniowym praca powoda wykraczała nie raz poza tygodniowe normy czasu pracy (w zakresie wskazanym w opinii biegłego)

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

W myśl art. 135 § 1 kp jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy /§ 2/.

Powoływane w ustaleniach dokumenty, w tym informacja o warunkach zatrudnienia i regulaminy wskazywały, że okres rozliczeniowy powoda wbrew twierdzeniom pozwanej wynosił jeden miesiąc. Strona powodowa, za twierdzeniami pełnomocnika pozwanej, przyjęła trzymiesięczny okres rozliczeniowy i taki został przyjęty na użytek procesu.

Zgodnie z art. 137 kp do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio. Regulacja nie oznacza jednak, zdaniem Sądu, przyzwolenia na notoryczne przekraczanie norm czasu pracy w skali tygodnia czy miesiąca.

Wyliczenia dokonane przez biegłego wykazały, że w spornym okresie powód pracował w godzinach nadliczbowych. Zasadniczą ich część przypisano do wykonywanych na podstawie „zlecenia”. Wyliczenia, jak już wskazano, z braku stosownych dowodów, opierały się na szacowaniu wg. twierdzeń powoda i w oparciu o zasady logiki, doświadczenia życiowego.

W myśl art.151§1 k.p praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art.151¹§1 i 2 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%.

Zgodnie z powyższą regulacją, na rzecz powoda Sąd zasądził dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w wariantcie III opinii biegłego, z odliczeniem kwot wypłaconych przez pozwaną i Agencję jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy opłacanej stawką 8 zł netto (8,50 zł netto za pracę kierowcy).

W myśl art. 151⁷ § 1 kp pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów /art. 151⁸ § 1kp/. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej /§ 2 art. 151⁸ kp/.

Poczynione ustalenia uzasadniały także zasądzenie na rzecz powoda dodatków za pracę w nocy w ramach kwot ostatecznie precyzowanych. Kwoty dodatków zawierały się już w wyniku końcowym wyliczeń biegłego dokonanych w

trzymiesięcznych rozliczeniach /k:690/ i wskazanych w wyroku. Zdaniem sądu, wobec szacowania kwot należnych, możliwe i zasadne było zasądzenie dodatków w okresach rozliczeniowych trzymiesięcznych, aby uniknąć dalszych czasochłonnych wycieńczeń w rozbiciu na okresy miesięczne, co dałoby różnice wyłącznie w zakresie minimalnych kwot odsetek ustawowych od niewielkich kwot dodatków.

Nawiązując do roszczenia o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd wskazał, że w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko, że: „1. 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. 2. 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 ekscpekcji i okoliczności uzasadniających, jego zdaniem, oddalenie powództwa. 3. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz liczby przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. 4. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.”

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 liczbę 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.

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 ilości godzin przepracowanych przez powoda np. na podstawie książki służb dla każdej ze spółek, które winny być podpisane po zakończeniu pracy. 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).

Opinia biegłego stanowiąca podstawę do szacunkowych wycieńczeń należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych 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 wycieżona 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 i zapisów z kart drogowych. Pozwana nie przedstawiła rzetelnej ewidencji czasu pracy ani grafików pracy powoda.

W wyroku z dnia 17 lutego 2009 r., w sprawie I PK 160/08 /OSNP 2010/17-18/213/, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że oparcie się na matematycznych wyliczeniach biegłego nie uniemożliwia sądowi zastosowania art. 322 k.p.c. po dokonaniu wszechstronnej oceny materiału dowodowego i rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Tym samym możliwe jest zasądzenie kwot w oparciu o posiłkowe stosowanie zasad słuszności, przy uwzględnieniu wyliczeń biegłego, ale kwot nawet odbiegających nieco od kwot wyliczonych i tak szacunkowo, przy stosowaniu pewnych założeń. Sąd wskazał, iż strona powodowa nie wykazała, dlaczego twierdzenia powoda wynikające z pozwu miałyby być jedynie słusznymi zwłaszcza, że biegły nieco odmienne wyliczył roszczenia, przy uwzględnieniu kart drogowych złożonych przez powoda. W związku z powyższym w ocenie Sądu zasadne stało się zasądzenie kwot wskazanych w wyroku, w oparciu wprawdzie o wyliczenia biegłego, ale przy szacowaniu liczby godzin przepracowanych i kwot należnych, w tym tytułem dodatków za pracę w nocy. Precyzyjne ustalenie liczby godzin przepracowanych w nocy na tzw. zleceniu nie było możliwe wobec braku stosownej ewidencji tych godzin, a kwoty dodatków za noce i tak podlegały naliczeniu od minimalnego wynagrodzenia i stanowiły niewielkie kwoty.

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". W sprawie ściśle określenie rekompensaty nie było możliwe. Wyliczenia opierały się na założeniach wywiedzionych z materiału dowodowego. Zasada miarkowania według art. 322 k.p.c. wyjątkowo - zresztą podobnie jak i na gruncie typowych spraw cywilnych - znajduje zastosowanie w rozstrzyganiu sporów pracowniczych (zob. wyroki z dnia 19 maja 2004 r., I PK 630/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 37; z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 538; z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 513).

W myśl art. 149 § 1 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

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.

2. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie. /por. wyrok SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826/.

Natomiast w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r., w sprawie II PK 217/09/ LEX nr 584743/, 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 regulami 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.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 8 maja 2007 r. w sprawie II PK 275/06 / OSNP 2008/9-10/132/, stosując art. 322 k.p.c. w rozliczeniu wynagrodzenia za czas pracy nie można pomijać przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnym, dodatku za pracę w dzień wolny i wzrostach podstaw wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz za czas niezdolności do pracy. 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. 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 Rejonowy zasądził na rzecz powoda wskazaną w sentencji wyroku kwotę 17.312,22 zł netto /w rozbiciu na okresy rozliczeniowe/ z tytułu dodatku za przekroczenie średniodobowej normy czasu pracy oraz za pracę w nocy. Upřednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i Agencję za czas pracy przepracowany przez powoda.

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. 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 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 Agencję (...) w zamian pozwanej /pозwana 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 nominalny 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 zlecanych przez inną jeszcze spółkę (...).

Powołany przez pozwanego 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 Agencja (...) 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/.

Uznanie zasadności roszczeń o wypłatę dodatków za pracę w nocy i w godzinach nadliczbowych powodowało konieczność wyrównania wynagrodzenia za czas urlopu i za czas choroby w zakresie objętym wyrokiem. Zmieniła się bowiem podstaw naliczania tychże świadczeń i pozwana winna wyrównać kwoty z tego tytułu należne powodowi.

O odsetkach od każdego z dochodzonych roszczeń 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 trzy miesiące (bądź od 11 tego dnia kolejnego miesiąca za miesiąc poprzedni w przypadku wyrównania wynagrodzenia za czas choroby i za czas urlopu). Jednocześnie uwzględniono, że 10 dzień kwietnia 2011 r. był dniem wolnym /niedziela/ więc wymagalność wyrównania wynagrodzenia przypadała na 09 kwietnia 2011r. Odsetki zasądzono więc od 10 dnia kwietnia 2011r.

Istota instytucji okresów rozliczeniowych czasu pracy sprowadza się do tego, że w ramach danego okresu ustala się liczbę przepracowanych przez pracowników dni i godzin, by następnie określić liczbę godzin nadliczbowych (w ujęciu dawnego art. 133 k.p. a obecnie art. 151 k.p.), wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, które nie zostały zrekompensowane czasem wolnym i podlegają wynagrodzeniu obejmującemu - zgodnie z dawnym art. 134 k.p. a obecnie art. 151¹ k.p. - wynagrodzenie normalne wraz z dodatkiem. Zbilansowanie czasu pracy pracowników następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Wtedy też staje się wymagalne roszczenie pracownika o wypłatę przedmiotowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w danym okresie /por. wyrok SN z dnia 11 marca 2010 r., I PK 191/09, LEX nr 585692/.

Strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia w kwocie przewyższającej należność objętą pozwem tj. kwotę 17.368 zł, w szczególności w zakresie kwoty 1.856 zł sprecyzowanej w piśmie powoda z dnia 13 września 2013r i dotyczącej okresu rozliczeniowego kwiecień-czerwiec 2010 r. Wymagalność roszczenia za ten okres przypadała na 10 dzień lipca 2010 r., więc termin przedawnienia biegł do dnia 11 lipca 2013 r. Zdaniem sądu, roszczenie byłoby więc przedawnione, gdyby nie zasady słuszności i współzycia społecznego z art. 8 kp.

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne /art. 291 § 1kp/.

„1. Upływ terminu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy uwzględniany jest jedynie na zarzut dłużnika, który podlega ocenie sądu w kontekście konstrukcji nadużycia prawa przewidzianej w art. 8 KP. 2. Co do zasady nie jest wykluczone przyjęcie, że podniesienie przez pozwanego dłużnika zarzutu przedawnienia roszczenia może stanowić nadużycie prawa podmiotowego. 3. Konstrukcja z art. 8 KP ma charakter wyjątkowy i chociaż może mieć zastosowanie w przypadku nadużycia prawa przez osobę korzystającą z zarzutu przedawnienia, to istnieje domniemanie, że osoba uprawniona korzysta z prawa podmiotowego w sposób legalny, zasługujący na ochronę prawną, a kwestionujący takie uprawnienie winien jest wykazać (art. 6 KC) przesłanki swojej kontestacji.” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2013 r., III PK 29/13, [legalis](#) oraz wyrok SN z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, i powołane w nim szeroko wcześniejsze orzecznictwo).

Co do zasady nie jest wykluczone przyjęcie, że podniesienie przez pozwanego dłużnika zarzutu przedawnienia roszczenia może stanowić nadużycie prawa podmiotowego. Art. 8 KP upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, a zatem stosowanie tego przepisu pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy, w oderwaniu od których nie można formułować ogólnych dyrektyw co do jego stosowania. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 KP mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. 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.

Odnosząc powyższe rozważania do sprawy niniejszej Sąd uznał, że zarzut przedawnienia roszczenia podniesiony przez pozwaną na rozprawie poprzedzającej wyrokowanie w zakresie sformułowanym powyżej nie zasługiwał na uwzględnienie z uwagi na sprzeczność z art. 8 kp. Strona powodowa dokonała sprecyzowania roszczenia w następstwie uznania twierdzeń pozwanej /de facto nie popartych dowodami/, że w spornym okresie powoda obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Wcześniej, zgodnie z pisemną informacją pracodawcy i stosowaną praktyką dokonywała wyliczeń wg. miesięcznych okresów rozliczeniowych. Przyjęcie za pozwaną okresów trzymiesięcznych zmieniło sposób rozliczania godzin nadliczbowych i wpłynęło na wysokość roszczenia, stąd modyfikacja powództwa o kwoty nieznaczne w porównaniu z przedmiotem procesu. Uznanie zarzutu przedawnienia części roszczenia zaprezentowanej w dniu 13 września 2013 r. nie byłoby słuszne i naruszałoby zasady z art. 8 kp, bowiem to uznanie stanowiska pozwanej wpłynęło na modyfikację roszczenia. Poza tym należało mieć na względzie trudności w wyliczeniu spornych kwot, co do których pozwana nie przedstawiła rzetelnych dowodów umożliwiających precyzyjne formułowanie roszczeń. Jednocześnie należało mieć na względzie, że kwoty objęte wyrokiem były i tak w sumie niższe niż dochodzone pierwotnie pozwem, więc przed pismem z dnia 13 września 2013 r. Rozszerzenie powództwa nie krzywdziło więc pozwaną, która co do zasady winna zaspokoić słuszne żądania powoda.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. oraz 100 kpc i nałożył na pozwaną obowiązek poniesienia kosztów zastępstwa procesowego powoda pełnym zakresie na podstawie § 2-5, 11 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 490). Obie strony poniosły koszty zastępstwa procesowego w kwotach po 1.800 zł. Powód wygrał proces w ok. 92%, winien więc otrzymać kwotę 3.024 zł z ogólnej kwoty 3.600 zł kosztów stron (dwukrotności stawki minimalnej), po odliczeniu kosztów należnych przeciwnikowi i przy uwzględnieniu czasu trwania procesu, stopnia zawłości sprawy, nakładu pracy pełnomocnika powoda.

Zgodnie z dyspozycją art.477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda określonej na stawkę netto 1.286,17 zł od minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w okresie orzekania wynosiło 1.750 zł brutto /1286,17 zł netto, bo o kwotach netto orzekano/. Stawka wyliczona przez pozwaną na 1.500 zł brutto nie odzwierciedlała rzeczywistego wynagrodzenia powoda.

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) i art. 100 obciążając nimi pozwaną. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu w wysokości stosownej do wartości uwzględnionego roszczenia, której powód nie miał obowiązku uiścić. 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 mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art.35 i 36. Na mocy zaś art.113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na powołanych zasadach pozwany zobowiązany jest również do zwrotu wydatków związanych wydaniem opinii przez biegłego (także wnioskowanej przez pozwaną) poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa. Stosując w/w zasady, przy uwzględnieniu do orzekania pierwotnej opinii, obciążono pozwaną kwotą 2.700 zł /koszt opinii podstawowej 2.100 zł –k: 699 oraz uzupełnień opinii wykonywanych na wniosek pozwanej 2x po 300 zł, k: 777, 793). W pozostałej części odstąpiono od obciążania pozwanej w/w kosztami.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Pozwany zaskarżył powyższe orzeczenie w części to jest w zakresie pkt I oraz pkt III, zarzucając mu:

I. Naruszenie przepisów prawa procesowego tj.:

1) 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 I instancji ustalił, ponad osnowę dokumentu, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej 8.00 zł (8,50 zł gdy pełnił on funkcje kierowcy) za 1 roboczogodzinę, tj.: odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę.

2) Naruszenie przepisów postępowania tj. art.233§1 kpc przez sprzeczne z zasadami logiki wyprowadzenie przez Sąd faktu nieważności umowy zlecenia jako sprzecznej z przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego w sytuacji, w której umowa o pracę z pozwanym nie była jeszcze zawarta w chwili zawierania umowy cywilnoprawnej z Agencją (...) Sp. z o.o., którą to okoliczność Sąd I instancji pominął milczeniem,

3) Naruszenie przepisów postępowania tj. art.233§1 kpc poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów objawiające się zastosowaniem art. 8 kp w związku z art.291§1 kp w związku z art.123§1 pkt 1 k.c., co doprowadziło do nie uwzględnienia przez Sąd zgłoszonego przez pozwaną zarzutu przedawnienia roszczeń za okres kwiecień - maj 2010 r., pomimo, że w aktach osobowych powoda znajduje się jego oświadczenie, że zapoznał się m.in. z regulaminem pracy, w którym to dokumencie wprost wskazano, że okres rozliczeniowy pracowników wynosi 3 msc;

4) Naruszenie przepisów postępowania tj.233 § 1 kpc poprzez sprzeczność ustaleń Sądu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie poprzez stwierdzenie, iż:

a) pozwana oraz Agencja (...) Sp. z o.o. uczestniczyły w procedurze mającym na celu obejście przepisów prawa (vide akapit II str.18 uzasadnienia wyroku);

b) skoro Agencja (...) Sp. z o.o. nie przedstawiła dokumentacji czasu pracy powoda = zleceniobiorcy to taką dokumentację musiał gromadzić = prowadzić pozwany ponieważ powód w istocie świadczył pracę tylko na rzecz Grupa S. (...) Sp. zo.o., z tym zastrzeżeniem, że Sąd I instancji całkowicie pomija tu fakt, iż Agencja (...) Sp. z o.o. jako

zleceniodawca nie ma w ogóle prawnego obowiązku prowadzenia = gromadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy zleceniobiorcy czyli powoda (vide akapit I str. 11 uzasadnienia wyroku);

c) pozwana nie wypłacała powodowi wynagrodzenia w kwocie od 1 - 400 zł przewidzianego w treści Umowy Zlecenia zawartej z Agencją (...) Sp. z o.o. str. 15 uzasadnienie wyroku), z tym zastrzeżeniem, że powód nie domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia mu wynagrodzenia w kwocie 400 zł za każdy miesiąc, a więc a contrario uznał, że wynagrodzenie to zostało mu wypłacone! Pominięcie tej okoliczności doprowadziło Sąd I instancji do błędnego wniosku, że zsumowanie kwot otrzymanych przez powoda od pozwanej i od Agencji (...) Sp. z o.o. i podzielenie tej kwoty przez 8,00 zł da liczbę godzin przepracowanych przez powoda w danym miesiącu. Uwzględniając w/w kwotę 400 zł liczba godzin rzekomej pracy powoda powinna być w każdym miesiącu pomniejszona o 50 godzin;

5) Naruszenie przepisu art.328§2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj. niewskazanie przyczyn, dla których Sąd I instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej znajdującym się dowodom w sprawie np.:

a) Ewidencji Czasu Pracy powoda - stwierdzając jedynie, że była prowadzona „nierzetelnie” bez wykazania na czym ta nierzetelność dokładnie polegała w konkretnym przypadku;

b) Umowy Nr (...) o współpracy przy wykonywaniu usług z dnia 1.03.2004r, z której wprost wynika, że za pracę powoda pozwana otrzyma wynagrodzenie od S. (...) Sp. zo.o.;

c) Umowy Nr (...) o współpracy przy wykonywaniu usług z dnia 1.09.2006 r. zawartej pomiędzy (...) Sp. z o.o. a Agencją (...) Sp. z o.o., z której wprost wynika, że Agencja (...) Sp. z o.o. otrzymuje wynagrodzenie od innego podmiotu niż pozwana spółka;

d) dokumentów w postaci przykładowych faktur (vide Faktura Vat nr (...)/1 i Faktura Vat nr (...)/1), z których wynika, że Agencja (...) Sp. z o.o. otrzymuje za swoje usługi wynagrodzenie ze spółki (...) Sp. z o.o. Sp.k, (następcy prawnego (...) Sp. z o.o.) a więc od innego podmiotu niż pozwana.

6) Naruszenie przepisu art.328§2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj. niewyjaśnienia w oparciu o jakie dowody Sąd I instancji wyprowadził wniosek:

a) że Pan R. S. (2) był osobą upoważnioną do ustalania z pracownikami pozwanej spółki wynagrodzenia innego niż określone w umowie o pracę;

b) W tym celu Agencja (...) w ramach szeroko rozumianej współpracy finansowej z pozwaną „zawarła” z powodem umową zlecenia, aby w jej ramach „rozpisywać” godziny pracy powoda wypracowane ponad normy czasu pracy dla zatrudnionego w ramach stosunku pracy” w sytuacji gdy zarówno pozwana jak i Agencja (...) Sp. z o.o. zaprzeczyły istnieniu jakichkolwiek przepływów finansowych pomiędzy spółkami, a powód tego faktu nie zakwestionował, ani nie przedłożył żadnych kontr - dowodów;

c) że: „Pozwana nie była w stanie zorganizować pracy nieprzekraczającej normatywu godzin, ponieważ zatrudniała niewystarczającą ilość osób /zeznania powoda k. 977 v978 W” z tym zastrzeżeniem, że tej kwestii Sąd nie mógł oprzeć się jedynie na zeznaniach powoda, a innych dowodów ani nawet postępowania dowodowego w tym zakresie Sąd nie przeprowadził;

d) Sąd I instancji nie wskazał także żadnego dowodu poza głosowym twierdzeniem powoda, że powód nie miał możliwości pracować jedynie w oparciu o umowę o pracę czyli, że gdyby nie podpisał umowy zlecenia z innym podmiotem to zostałby zwolniony - Sąd sam wskazał, że prowadził już kilka postępowań byłych pracowników pozwanej, a mimo Sąd nie wskazał żadnego przykładu takiego działania pozwanej, wskazuje to na wybiórcze korzystanie przez Sąd z wiedzy ujawnionej w innych postępowaniach,

7) Naruszenie przepisu art.328§2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj. poprzez odwołanie się do dowodów zgromadzonych w innych sprawach prowadzonych rzekomo przeciwko pozwanej jednak bez ich

przytoczenia i bez wydania postanowienia o dopuszczeniu w niniejszej sprawie dowodów z tychże postępowań, a jedynie z powołaniem się na numer sygn. akt sprawy: „Fakty takie ustalono już wiele razy w innych procesach przeciwko tej samej spółce o tożsame roszczenia, a wynikały z zeznań kierownika R S. (np.: XIP396/13, XI P 572/13, XI P 892/13”.. z tym zastrzeżeniem, że takie postępowanie Sądu I instancji narusza zasadę kontradiktoryjności tym bardziej, iż sprawa XI P 892/13 nie dotyczyła pozwanej spółki. Sąd Rejonowy nie wskazał przy tym czy w/w postępowania zostały prawomocnie zakończone. W/w działanie Sądu I instancji należy oceniać poprzez pryzmat art. 379 pkt 5 kpc co może skutkować nieważnością postępowania.

II 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 8,00 zł netto/8,50 zł netto, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę;

2. art. 58 §1 i §3 k.c. i art. 83 §1 k.c. poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że czynność prawna - umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z. Agencją (...) Sp. z o.o. może być równocześnie kwalifikowana jako nieważna (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniająca wobec zawartej w późniejszej umowie o pracę.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda kwotę 17.312,22 zł oraz obowiązek zapłaty kosztów zastępstwa i kosztów procesu i oddalenie powództwa w tym zakresie nadto o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Z kolei powód zaskarżył powyższe orzeczenie w zakresie punktu II, to jest co do oddalenia powództwa o zapłatę kwoty 1.979,73 zł oraz w zakresie punktu I 11), to jest rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem I instancji.

Skarżonemu orzeczeniu zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania, to jest:

1) art. 233 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, mimo że odmowa przedstawienia przez pozwanego książki wydania-przyjęcia broni i amunicji za sporny okres, którą dysponował, zważywszy na pięcioletni obowiązkowy termin jej przechowywania, i to w dodatku liczony od daty ostatniego w niej wpisu, a która jednoznacznie wskazywałaby na daty pełnienia służb przez powoda, stanowić winna podstawę do przyjęcia twierdzeń pozwu o ilości służb i datach i pełnienia,

2) art. 322 k.p.c. poprzez:

a) skorzystania z ius moderandi mimo, że w znakomitej większości wysokość roszczenia powoda została udowodniona złożonymi fotografiami kart drogowych, a nadto zeznaniami świadka M. P. (2) i powoda, zaś w szczególności gdy możliwe było zastosowanie przepisu art. 233 § 2 k.p.c. wobec odmowy przedstawienia dowodu przez pozwanego,

b) zaś jeśli uznać zastosowanie art. 322 k.p.c. za uzasadnione w realiach niniejszej sprawy - poprzez brak zastosowania go osobno do dwóch odrębnych roszczeń pozwu, to jest o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o wyrównanie dodatku za pracę w porze nocnej, zważywszy zwłaszcza na różne terminy wymagalności wierzytelności o zapłatę tychże świadczeń,

II. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 151⁸ § 1 k.p. w zw. z art. 86 § 1 k.p. i art. 481 § 1 k.c. w z art. 300 k.p. wskutek ich niewłaściwego zastosowania, to jest poprzez zasądzenie i odsetek ustawowych od wyrównania wynagrodzenia za pracę w porze nocnej odmiennie od I terminów wymagalności tego świadczenia oraz odmiennie od sformułowanego w tym zakresie przez powoda żądania.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty:

- 1) 751,79 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 2) 302,42 zł netto tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 3) 37,44 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 4) 35,84 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 5) 26,88 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty,
- 6) 53,76 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty,
- 7) 46,80 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,
- 8) 49,20 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 9) 26,88 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,
- 10) 61,92 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty,
- 11) 61,92 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty,
- 12) 61,92 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty,
- 13) 59,04 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty,
- 14) 42,24 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty,
- 15) 59,04 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty,
- 16) 56,16 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty,
- 17) 37,44 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty,

18) 39,36 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty,

19) 51,60 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty,

20) 118,08 zł netto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty,

waz z odpowiednią modyfikacją rozstrzygnięcia o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego, nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania apelacyjnego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 13 października poprzedzającej wydanie wyroku pełnomocnik powoda poparł wniesioną apelację, wniósł o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Obie apelacje jedynie częściowo zasługują na uwzględnienie.

Przy czym w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniesie się do apelacji powoda bowiem to jego stanowisko procesowe w sprawie - podobnie jak Sąd I instancji - uznał co do zasady za uprawnione.

Zgodnie z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a K.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

Konsekwencją nierzetelności dokumentacji pracowniczej jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Nie można przy tym zaakceptować stanowiska, zgodnie z którym mimo ustalenia, że pracownik wykonywał swoje świadczenie w godzinach nadliczbowych, nie można mu przyznać dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu tylko dlatego, że nie był w stanie udowodnić dokładnie w jakich konkretnie dniach i ściśle w jakim rozmiarze świadczył tego rodzaju prace. Jak wyżej wskazano, błędny jest pogląd, zgodnie z którym, ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p.) albowiem to pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, którą udostępnia na żądanie pracownika (art. 129¹¹ K.p.). Komplikacje dowodowe w zakresie dokładnego wskazania dat i rozmiaru wykazywanej przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych mogą być rozwiązane przez Sąd przez zasądzenie odpowiedniego wynagrodzenia według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 K.c.) (uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 678/00, OSNP 2003/22/538). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia

za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (wyrok SN z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, I PK 61/07, Lex nr 317787).

W ocenie Sądu II instancji, wbrew stanowisku apelanta, Sąd Rejonowy na gruncie rozpatrywanego przypadku wskazanych zasad nie naruszył. Nie można zgodzić się ze skarżącym, iż wobec braku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy oraz wedle odmowy przedstawienia przez pozwanego książki wydania-przyjęcia broni i amunicji za sporny okres, którą dysponował, (zważywszy na pięcioletni obowiązkowy termin jej przechowywania), a która jednoznacznie wskazywałaby na daty pełnienia służb przez powoda, podstawę ustaleń w sprawie winny stanowić wyłącznie twierdzenia pozwu o liczbie służb i dat ich pełnienia, zwłaszcza, że znajdowały one pokrycie zarówno w złożonych fotografiach kart drogowych, zeznaniach świadka M. P. (3) oraz zeznaniach samego powoda.

Odnosząc się do powyższego istotnie wskazać należy, iż przy uwzględnieniu ogólnej zasady procesowej, że strony obowiązane są zaoferować sądowi dowody potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy, a przy tym dawać wyjaśnienia zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek (por. art. 3 § 1 i art. 232 k.p.c.) - nieuzasadniona odmowa strony, stwarzająca przeszkodę stawianą przez nią w przeprowadzeniu dopuszczalnego dowodu - może być przez sąd oceniona bardzo negatywnie dla strony odmawiającej przy analizowaniu w sprawie ostatecznego wyniku postępowania dowodowego (por. art. 233 § 2 k.p.c.). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 1996 r. II CRN 197/95 LEX nr 24748, Prok.i Pr.-wkł. 1996/7-8/4). Niemniej jednak skarżący zdaje się nie zauważać, iż omowa przedstawienia przez pozwanego książki wydania-przyjęcia broni i amunicji za sporny okres, nie była całkowicie nieuzasadniona, stąd z tego faktu nie sposób wywodzić dla niego negatywnych skutków procesowych.

Znamiennym jest, że przepisy wykonawcze do ustawy z dnia 22.08.1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz.U. z 2005r Nr 145, poz. 1221 z późn. zm.) tj. przepisy Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 21.10.2011 r. w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji. (Dz.U.2011245.1462) dotyczące także kwestii archiwizowania książek broni weszły w życie w dopiero dniu 1.12.2011 r. Tymczasem spór w niniejszej sprawie dotyczył okresu od czerwca 2010 r. do 21 stycznia 2012 r. Pozwana spółka nie miała więc w tym czasie (z wyjątkiem 1,5 miesiąca) obowiązku ich przechowywania. W kwestii zaś braku książek broni i amunicji za okres grudnia 2011 r. i stycznia 2012 r. skarżący w procesie przed sądem I instancji wiarygodnie wyjaśniał, iż wobec krótkiego 14 dniowego okresu przejściowego doszło do omyłkowego ich zutilizowania. Ten stan rzeczy podobnie jak całkowity brak rzetelnej dokumentacji pracowniczej w postaci ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych wobec ujawnienia w procesie jeszcze innych dowodów pośrednich pozwalających na ustalenie co do zasady wymiaru czasu pracy powoda nie może zatem stanowić podstawy dla uwzględnienia jego twierdzeń w tym zakresie w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, iż podstawę wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia stanowiła pomocniczo opinia biegłego z zakresu rachunkowości - w III wariantcie - oparta na szacunkowych założeniach. Za niektóre dni spornego okresu powód nie przedstawiał kart drogowych, z tych też względów wyliczenia opierano zarówno na jego na jego twierdzeniach jak i wyliczeniach dokonanych na podstawie wypłacanych stawek, stawiając biegłemu stosowne teoretyczne założenia. Nie wszystkie wyliczenia powoda dokonane w oparciu o karty drogowe korespondowały z wyliczeniami biegłego. W tym stanie rzeczy Sąd zasadzając na rzecz powoda sporne roszczenie zmierzał do jego oszacowania (posiłkując się właśnie wskazaną opinią) w możliwie najpełniejszy sposób przy zachowaniu zasad słuszności, tak aby wyważyć interesy stron i przy szacowaniu kwot należnych nie doprowadzić do nadmiernego pokrzywdzenia czy uprzywilejowania którejś ze stron procesu. Zasada miarkowania według art. 322 k.p.c. znajduje zastosowanie w rozstrzyganiu sporów pracowniczych (zob. wyroki z dnia 19 maja 2004 r., I PK 630/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 37; z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 538; z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 513). W ocenie Sądu II instancji z uwagi na powyższe przy rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (wobec braku możliwości precyzyjnego wykazania wysokości szkody) przyjęcie takiego sposobu

rekompensaty uwzględniającej stanowiska stron, zgłoszone w procesie, uznać należało za uprawnione. Brak więc było podstaw do uwzględnienia żądań pozwu w tym zakresie w całości.

Zdaniem Sądu II instancji zgodzić należy się jednak z apelującym, iż zgodnie z treścią zarówno art. 322 k.p.c. jak i art. 151⁸ § 1 k.p. w zw. z art. 86 § 1 k.p. i art. 481 § 1 k.c. w z art. 300 k.p. nieuzasadnionym było zasądzenie przez Sąd I instancji zarówno wyrównania wynagrodzenia należnego tytułem pracy w nadgodzinach jak i dodatku za pracę w porze nocnej przy uwzględnieniu jednego terminu wymagalności przy zastosowaniu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego.

Każdy pracownik wykonujący w nocy pracę ma prawo do dodatku za każdą godzinę w wysokości 20% godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia. Stawkę tę określa ustawa o minimalnym wynagrodzeniu. Dodatek ten jest niezależny od ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Podstawę tych dodatków stanowią bowiem dwa odrębne tytuły prawne: art. 151¹ KP oraz art. 151⁸ § 1 KP. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w porze nocnej uprawnia pracownika zarówno do dodatku za pracę ponadwymiarową, jak i do dodatku za pracę w nocy. Jednakże w zależności od okresu rozliczeniowego różne są terminy ich wymagalności.

Zgodnie z § 4b rozp. MPiPS z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz w sprawie wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), przy ustalaniu dodatkowego wynagrodzenia przysługującego na podstawie art. 151⁸ § 1 KP, za godzinę pracy w porze nocnej minimalne wynagrodzenie za pracę przewidziane w tym przepisie dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu. Wynika z tego, że wysokość dodatku nocnego może być różna w poszczególnych miesiącach i należy ją obliczać osobno dla każdego miesiąca nie zaś przy uwzględnieniu obowiązującego okresu rozliczeniowego.

Stosując art. 322 k.p.c. do rozliczeniu wynagrodzenia za czas pracy nie można pomijać przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku nocnym, dodatku za pracę w dzień wolny i wzrostach podstaw wymiaru wynagrodzenia urlopowego oraz za czas niezdolności do pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r. II PK 275/06 OSNP 2008/9-10/132)

Z tych też względów wskazany dodatek w wypadku powoda winien zostać ustalony w rozbiciu na poszczególne miesiące nie zaś przy zastosowaniu okresu rozliczeniowego, który jest ważki przy ustalaniu dodatku za pracę w nadgodzinach. W konsekwencji także inny był okres wymagalności wskazanych świadczeń i okres za jaki w związku z brakiem ich wypłaty należne były dochodzone odsetki (art. 481 § 1 k.c. w z art. 300 k.p.).

Z tych też względów zaskarżone rozstrzygnięcie jedynie w tym zakresie poddać należało stosownej weryfikacji. Przy tym skoro twierdzenia apelacji - w zakresie w jakim skarżący domagał się zasądzenia całości dochodzonych przez siebie roszczeń z pominięciem zasad miarkowania i wycień biegłego przyjętych przez Sąd I instancji - okazały się nieuzasadnione, także przy ustaleniu dodatku za pracę w nocy należało posiłkować się wycieniami biegłego w III wariantcie (k. 856).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I podpunkty 1-7 i w punkcie II jedynie w ten sposób, iż w miejsce zasądzonych w punkcie I podpunkty 1-7 kwot zasądził kwoty:

1. a. 1.834,77 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia do czerwca 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty;

b. 37,44 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za czerwiec 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty;

2. a. 2.268,48 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca do września 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 października 2010 roku do dnia zapłaty;
- b. 53,76 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za sierpień 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 września 2010 roku do dnia zapłaty;
- c. 53,76 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za wrzesień 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 października 2010 roku do dnia zapłaty;
3. a. 2.219,92 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października do grudnia 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty;
- b. 18,72 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za październik 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty;
- c. 29,52 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za listopad 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty;
- d. 35,84 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za grudzień 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty;
4. a. 1.738,70 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia do marca 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- b. 30,96 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za styczeń 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty;
- c. 30,96 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za luty 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty;
- d. 8,96 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za marzec 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty;
5. a. 2.834,32 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia do czerwca 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty;
- b. 30,96 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za kwiecień 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty;
- c. 59,04 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za maj 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty;
- d. 19,68 zł tytułem wyrównania za pracę w godzinach nocnych za czerwiec 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty;
6. a. 2.809,44 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca do września 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 października 2011 roku do dnia zapłaty;
- b. 59,04 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za lipiec 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- c. 47,20 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za sierpień 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;

d. 28,32 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za wrzesień 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 października 2011 roku do dnia zapłaty;

7 a. 2.500 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od października do grudnia 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty;

b. 39,36 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za październik 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty;

c. 20,64 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za listopad 2011 roku z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty;

W pozostałym zakresie na podstawie art. 385 kpc apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Odnosząc się do meritum apelacji strony pozwanej, wskazać z kolei należy, iż jest ona zasadna jedynie w zakresie rozstrzygnięcia co do kosztów procesu.

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 ustawy 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. OSAz1995r. 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 przesądził, że doszło do nieważnego 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 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 osobą trzecią tj. interwenientem ubocznym 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 bezwzględnością 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 czerwcu 2009 r., a więc wcześniej niż umowa o pracę z pozwaną, na podstawie której powód został zatrudniony dopiero od 1 lipca 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 lipca 2009 r. Niezależnie od tego, wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezzwzględnie 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 tę 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 zlecenia z Agencją, a dopiero następnie, 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 - położonego powoda - R. S. (2) /k.641/, który wskazał, iż przyjętą praktyką u pozwanego było to, że każdy ochroniarz, przed ewentualnym zawarciem stosunku pracy z pozwanym, zatrudniany był w ramach zlecenia. Umowa zlecenia miała służyć sprawdzeniu umiejętności konkretnego pracownika, a od wyników jego pracy w Agencji zależało zatrudnienie na umowę o pracę u pozwanego.

Tym samym uznać należało, iż zatrudnianie osób, w tym powoda, w Agencji na podstawie umowy zlecenia, 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 mogłaby 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 zlecenia 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. Oczywistym było również, że po zawarciu umowy o pracę z pozwanym, dalsze umowy zlecenia 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 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 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, celem dokonania jedynie weryfikacji prawidłowości wykonywania pracy przez przyszłych pracowników, 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. (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 te same identyfikatory, 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.

Oceny tej nie zmienia podnoszony w apelacji fakt – potwierdzony złożonymi umowami o współpracę i przykładowymi fakturami wskazującymi na fakt, iż Agencja (...) Sp. z o.o. otrzymywała wynagrodzenie od innego podmiotu niż pozwana spółka w jednym zaś przypadku od jego następcy prawnego.

Mając to na uwadze podnieść należy, iż okoliczności te nie podważają prawidłowości ustaleń w sprawie. Niezaprzeczalnie obie spółki stricte ze sobą współpracują o czym w szczególności świadczy fakt, iż nie sposób rozróżnić czynności wykonywanych czy to w ramach usług zlecenia czy umów o pracę. Siedziby spółek mieszczą się w jednym miejscu i mają one wspólne służby kadrowe. Bezsprzecznie też obie spółki opłacały pracę powoda. To zaś jak przebiegają ich wzajemne rozliczenia, która spółka w wobec ich wewnętrznych porozumień odpowiada za wypłatę konkretnych zobowiązań, w świetle roszczeń wysuwanych przez powoda i ustalenia iż de facto świadczył on pracę w całości na rzecz pozwanego, nie ma w sprawie znaczenia. Istotne jest bowiem jedynie to, iż ma on prawo dochodzić świadczeń od podmiotu, na rzecz którego pracę w zwiększonym zakresie faktycznie wykonywał.

W tym miejscu podnieść należy również, iż zdziwienie Sądu Okręgowego wzbudziły sugestie skarżącego na temat rzekomej nieważności postępowania – art. 379 pkt. 5 kpc i naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez poczynienie ustaleń w tym zakresie w oparciu o zeznania świadków złożone w innych postępowaniach przeciwko tej samej spółce jednakże bez ich przytoczenia i bez wydania stosownych postanowień.

Jak wskazuje uzasadnienie wydanego rozstrzygnięcia, Sąd szczegółowo omówił jakim dowodom dał wiarę, a jakim i dlaczego odmówił wiarygodności. Ponadto wskazując na zeznania R. S. złożone w niniejszym procesie oraz zeznania powoda 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 do faktów znanych notoryjnie odniósł się jedynie posiłkowo nie nadając im waloru kluczowego dla niniejszego rozstrzygnięcia. Wobec powyższego wskazanej okoliczności nie sposób uznać za jakiegokolwiek uchybienie procesowe, a tym bardziej za uchybienie prowadzące do nieważności postępowania. W realiach przedmiotowej sprawy powołanie się pomocniczo na okoliczność, iż pracownik pozwanej nie miał możliwości tylko zawarcia umowy o pracę lecz musiał też zawrzeć umowę z Agencją, było dodatkowo jednym z elementów świadczących dla Sądu o tym, że celem działania pracodawcy było obejście przepisów ustawy. 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, była obowiązkowa bo 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 8.00/8,50 zł, to jest zgola 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 20 dnia każdego miesiąca, otrzymywał również wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy pomnożeniem liczby przepracowanych godzin przez stawkę godzinową (wynoszącą 8,00/8,50 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 pracownika powoda w stawce godzinowej wynoszącej 8,00/8,50 złotych. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wykazał, aby powyższa sytuacja kształtowała się inaczej. Nieistotne jest przy tym czy R. S. posiadał stosowne upoważnienie do ustalania z pracownikami pozwanej spółki wynagrodzenia innego niż określone w umowie o pracę. Ważne, iż pozwany oraz Agencja zgodnie stosowały taką praktykę. 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 lub 8,50 złotych /gdy był kierowcą/ 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.

Całkowicie bezzasadnym jest również apelacyjny zarzut wskazujący na nieuprawnione przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż pozwana nie wypłacała powodowi wynagrodzenia w kwocie od 1 - 400 zł przewidzianego w treści Umowy Zlecenia zawartej z Agencją (...) Sp. z o.o., w sytuacji gdy powód nie domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia mu wynagrodzenia w kwocie 400 zł za każdy miesiąc, a więc a contrario uznał, że wynagrodzenie to zostało mu wypłacone. Zdaniem skarżącego pominięcie tej okoliczności doprowadziło Sąd I instancji do błędnego wniosku, że zsumowanie kwot otrzymanych przez powoda od pozwanej i od Agencji (...) Sp. z o.o. i podzielenie tej kwoty przez 8,00zł da ilość godzin przepracowanych przez powoda w danym miesiącu. Tymczasem uwzględniając w/w kwotę 400 zł liczby godzin rzekomej pracy powoda powinna być w każdym miesiącu pomniejszona o 50 godzin.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w Białymstoku LEX nr 1294695). Strona pozwana choć nie była ograniczona w zakresie możliwości przedstawiania kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia i przedstawiała dowody w zakresie należnego i wypłaconemu powodowi wynagrodzenia, faktu wypłaty wskazanych świadczeń nie udowodniła. Żadnych dowodów w tym zakresie nie przedłożył też interwenient uboczny. W szczególności brak jest w tym zakresie jakichkolwiek list płac. Wskazanych faktów nie sposób więc było żadną miarą domniemywać. Ponadto podnieść należy, iż zakładając fakt obowiązywania zawartej umowy zlecenia (do czego na gruncie rozpoznawanej sprawy nie ma żadnych podstaw) świadczenie w wysokości od 1- 400 zł miało być powodowi wypłacone dodatkowo według wyceny kwotowej. Materiał sprawy nie potwierdza, iż jakakolwiek wycena tego rodzaju była wykonywana a powód wobec wypłaty mu wyłącznie stawki 8,00 zł /8,50 zł za godzinę uznawał, iż ta jedynie była obowiązującą. Stąd też fakt braku dochodzenia wskazanych kwot przez powoda nie może świadczyć o ich wypłacie, a

tym bardziej prowadzić do zaniżenia wyliczenia w zakresie należnego mu wynagrodzenia. Wszelkie braki dowodowe w tej materii obciążają zaś pozwanego.

Wbrew ocenie skarżącego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy nie uwzględnił też podnoszonego przez pozwanego zarzutu przedawnienia za okres kwiecień - maj 2010 r. Skarżący podniósł, że w aktach osobowych powoda znajduje się jego oświadczenie, że zapoznał się m.in. z regulaminem pracy, w którym to dokumencie wprost wskazano, że okres rozliczeniowy pracowników wynosi 3 miesiące.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem skorzystanie z zarzutu przedawnienia roszczenia majątkowego może być w wyjątkowych okolicznościach uznane za sprzeczne z zasadami współzycia 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). 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.

W ocenie Sądu z powyższą sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpoznawanego przypadku. Powód zgłaszając roszczenia już w pozwie podniósł, iż dochodzone sumy obliczył posługując się jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym wskazanym mu przez pracodawcę w informacji o warunkach zatrudnienia i przyjętą u pozwanego praktyką wyliczeń. Strona pozwana na obowiązywanie trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego nie przedstawiła żadnych dowodów, a dopiero na ostatniej rozprawie powołała się na fakt podpisania przez powoda oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem pracy, z którego ten miał wprost wynikać. Wobec tego doprecyzowania i rozszerzenia powództwa z dniem 13 września 2013 r. które uwzględniało twierdzenia pozwanej co do obowiązującego trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, nie sposób było uznać w świetle zasad słuszności za nieuprawnione. Z praktyki i dokumentów stosowanych i przekazywanych przez pozwanego wynikały sprzeczne informacje. To pozwana zatem ponosi odpowiedzialność za fakt, iż powód nie wiedział jakie warunki zatrudnienia go obowiązują. Praktykę tę uznać należało za utrudniającą dochodzenie roszczeń. Tym samym nie zasługiwała ona na ochronę w świetle zgłoszonego przez stronę zarzutu przedawnienia. Zdaniem Sądu II instancji i w tym zatem zakresie twierdzenia apelacji nie mogły się ostać.

Natomiast za uzasadniony uznać należy wyłącznie apelacyjny zarzut nieuprawnionego przyznania kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej – co nie wynikało przede wszystkim z uzasadnienia wyroku Sądu I instancji, a dodatkowo także ani z zawilości sprawy ani nakładu pracy pełnomocnika powoda.

Zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Podstawę zasądzenia opłaty, o której mowa w ust. 1, stanowią stawki minimalne określone w rozdziałach 3-5. Opłata ta nie może być wyższa niż sześciokrotna stawka minimalna ani przekraczać wartości przedmiotu sprawy (§ 2 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 Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm). Wysokość stawki minimalnej zależy od wartości przedmiotu sprawy lub jej rodzaju, a w postępowaniu egzekucyjnym - od wartości egzekwowanego roszczenia (§ 4 wskazanego rozporządzenia).

Z uzasadnienia wyroku wynika jednoznacznie, iż Sąd Rejonowy uwzględnił wynagrodzenia pełnomocników w kwotach minimalnych po 1.800,- zł (łącznie 3.600,- zł) Nie znalazło to jednak odzwierciedlenia w treści wyroku, w którym przyznano powodowi zwrot wynagrodzenia pełnomocnika w podwójnej wysokości, bez uwzględnienia wynagrodzenia

pełnomocnika pozwanej spółki przy rozliczeniu kosztów postępowania. Rozliczenie jest zatem wadliwe i podlega zmianie.

Nadto, co wiadomo Sądowi z urzędu – sprawa powoda nie była odosobnioną. Postępowań tego rodzaju toczy się kilkanaście, z tych też względów w tym konkretnie wypadku pracy pełnomocnika powoda nie sposób uznać za wymagającą szczególnego nakładu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I podpunkt 11 w ten tylko sposób ze zasądzoną tam kwotą obniżył do kwoty 1.512 zł

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 92 %. Na koszty zastępstwa procesowego złożyły się koszty obu pełnomocników w stawce wynoszącej 1.800 zł, łącznie 3.600 zł. Powód poniósł te koszty w kwocie 1.800 zł, a z uwagi na wygraną w procesie w 92 % winien je ponieść jedynie w kwocie 288 zł. Z tych też względów pozwany zobligowany był do zwrotu powodowi różnicy w kwocie 1.512 zł.

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 (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm) nakładając je w całości na stronę pozwaną. Powód na etapie apelacji w porównaniu ze stroną pozwaną uległ bowiem jedynie co do nieznaczonej części swojego żądania.

Przewodnicząca: Sędziowie: