

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. S. kwoty wskazane w wyroku z ustawowymi odsetkami od dnia 11 następnego miesiąca do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych za miesiące luty - marzec 2012 r., maj – sierpień 2012r., listopad - grudzień 2012r., styczeń – wrzesień 2013r., listopad – grudzień 2013r., styczeń - marzec 2014r., czerwiec 2014r., październik – listopad 2014r. oraz kwotę 1800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt I); oddalił powództwo w pozostałej części (punkt II); obciążył i nakazał pobrać od Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwoty 612,50 tytułem części opłaty sądowej i 2700,00 tytułem zwrotu wydatków sądowych w postaci kosztów opinii biegłego (punkt III); nadał wyrokowi w punkcie I podpunkt 1 do 25 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750,00 zł (punkt IV).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwana ma siedzibę w W., na ul. (...). Zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa. Agencja (...) sp. z o.o. w W. ma siedzibę także na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa. (...) sp. z o.o. w W. (której wspólnikiem jest S. (...) sp.zo.o sp. komandytowo-akcyjna w W.) mieści się także na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa. (...) sp. z o.o. w W. (której wspólnikiem jest S. (...) sp.zo.o w W.) mieści się na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa. (...) sp. z o.o.” spółka jawna w W. (której wspólnikiem jest S. (...) sp.zo.o sp. komandytowo-akcyjna w W.) mieści się także na ul. (...) i również zajmuje się działalnością ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa.

Pozwana i S. (...) sp.zo.o. w W. współpracowały i współpracują w oparciu o umowy z dnia 01 marca 2014r , z 01 września 2006r oraz z dnia 01 sierpnia 2012r 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 do realizacji zadań, 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 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 umowy jak pozwana zawarła z S. (...) sp.zo.o. także Agencja (...)

Powód podpisał umowę zlecenia z Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z mocą obowiązującą od dnia 01 lutego 2011 na czas nieoznaczony. W dniu rozwiązania umowy w/w spółka dopisała, że umowa zakończyła się z dniem 31 sierpnia 2012r (data rozpoczęcia i zakończenia umowy została wpisana już po sporządzeniu umowy i podpisaniu jej treści). Powód nie wystawiał rachunków do umowy zlecenia.

Zgodnie z treścią w/w umowy zlecenia powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia obiektów monitorowanych, tj. m.in. do pozostawiania w gotowości do podejmowania interwencji, sprawdzania stanu zabezpieczenia obiektów, wykonywania doraźnej ochrony fizycznej, gotowości do podjazdów kontrolnych.

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.

Jednocześnie w par. 4 umowy przyjęto, że dodatkowe wynagrodzenie wyniesie od 1 zł do 200 zł netto wg. wyceny kwotowej (bez określenia za jaki okres i wg. jakich zasad liczone). 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.

Powód był zatrudniony w pozwanej Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. także na podstawie umów o pracę zawieranych w okresie: od 01 maja 2011r do dnia 30 czerwca 2011r oraz od dnia 01 lipca 2011r do dnia 28 listopada 2014r na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W w/w umowach o pracę wpisano minimalne wynagrodzenie za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy. Ostatnia z umów rozwiązała się z inicjatywy powoda, za porozumieniem stron.

Po otrzymaniu umowy o pracę nic nie zmieniło się w organizacji pracy powoda, w zakresie obowiązków, ani w warunkach wynagradzania. Przełożonym przez cały okres świadczenia pracy dla pozwanej i pozostałych spółek z logo S. był R. S.. Przez cały czas (także wcześniej i później) powód otrzymywał za każdą godzinę pracy (w ramach normatywu godzin i ponad normatyw) taką samą stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy.

Gdy, pracownik spółki 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, którą świadczył przy użyciu tych samych składników majątkowych nie należących do powoda. 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 przełożonym powód ustalił stawkę za godzinę pracy.

W dniu 29 kwietnia 2011r 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 podpisał także umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytowa w W. z mocą obowiązującą od dnia 27 lutego 2014 roku na czas oznaczony. Umowa zakończyła się w dniu 24 lipca 2014r (data rozpoczęcia i zakończenia umowy została wpisana przez „zleceniodawcę” już po sporządzeniu umowy i podpisaniu jej treści). Powód nie wystawiał rachunków do umowy zlecenia.

Zgodnie z treścią w/w umowy zlecenia powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony obiektów monitorowanych, tj. do obserwacji, obchodów terenów obiektów i sprawdzaniu ich zamknięcia, monitorowania ruchu osób i towarów oraz nie wpuszczania na teren obiektu osób nie upoważnionych, wykonywania doraźnej ochrony fizycznej.

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 w umowie stawka wynagrodzenia wynosiła 8,00 złotych netto za godzinę pracy, płatne do 20-tego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Jednocześnie w par. 4 umowy wpisano, że dodatkowe wynagrodzenie wynosi od 1 zł do 200 zł netto wg. wyceny kwotowej (bez określenia za jaki okres czasu i wg. jakich zasad liczone).

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.

Niezależnie od w/w umowy powód podpisał wcześniej także umowę zlecenia z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością” spółką jawną w W. z mocą obowiązującą od dnia 01 września 2012 roku na czas nieoznaczony. W dacie rozwiązania umowy w.w spółka dopisała, że umowa trwała do dnia 31 stycznia 2014r(data rozpoczęcia i zakończenia umowy także zostały wpisane już po sporządzeniu umowy i podpisaniu jej treści). Powód nie wystawiał rachunków do tej umowy zlecenia.

Zgodnie z treścią w/w umowy zlecenia powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia obiektów monitorowanych, tj. m.in. do pozostawiania w gotowości do podejmowania interwencji, sprawdzania stanu zabezpieczenia obiektów, wykonywania doraźnej ochrony fizycznej, gotowości do podjazdów kontrolnych.

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. Jednocześnie wpisano w par. 4 umowy, że dodatkowe wynagrodzenie wynosi od 1 zł do 200 zł netto wg. wyceny kwotowej(bez określenia za jaki okres pracy i jak liczone). 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.

Przez okres świadczenia pracy powód był przekonany, że łączy go jedna umowa o pracę z pozwaną Grupą S..

Pozostałe osoby świadczące pracę dla pozwanej także miały umowę o pracę oraz szereg jednocześnie trwających zleceń podpisywanych z innymi podmiotami z logo S. w nazwie.

Pozwana wypłacała powodowi w okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze, minimalne, wpisane do druku umowy o pracę (niezależnie od liczby godzin pracy), przypisane normatywnej liczbie godzin w miesiącu. Z umowy o pracę wypłacała także dodatki za pracę w nocy naliczane od liczby godzin rozpisanych w ramach miesięcznego normatywu.

Pozwana sporządzała dla powoda zestawienia składników wynagrodzenia z umowy z o pracę /listy płac/, w których rozpisywała 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 pozwana wyszczególniała kwoty tytułem dodatków za pracę w nocy /stałe/.

Pozwana „prowadziła” także „ewidencję czasu pracy dla powoda, w której rozpisywała służby nie przekraczające miesięcznej normy czasu pracy. Wyodrębniła godziny nocne. Powód nie raz podpisywał takie ewidencje, na polecenie przełożonego, chociaż wiedział, że nie odzwierciedlają faktycznego czasu pracy. Podpis stanowił dowód przekazania pracownikowi ewidencji. Nie zawsze takie karty przedstawiano powodowi do podpisu. Ewidencja nie wykazywała faktycznie wypracowywanych godzin nadliczbowych. Wpisy nie odpowiadały rzeczywistości także w innym zakresie.

W rzeczywistości w skali miesiąca powód przepracowywał co najmniej 240 h, a zdarzało się, że więcej.

Agencja (...) sp.zo.zo. oraz S. G. sp.zo.o. Sp.k., S. (...) sp.zo.o. spółka jawna także wypłacały powodowi wynagrodzenie za godziny pracy przekraczające godziny odpowiadające normatywowi godzin, które opłacała już pozwana. W tytule przelewów w/w podmioty wskazywały dane umów cywilnoprawnych jakie miały być zawarte z powodem, a kwoty w tych przypadkach wpływały pod 10- tym dniem miesiąca.

Praca powoda w praktyce sprowadzała się do reagowania na alarmy przekazywane ze stacji monitorowania patrolom interwencyjnym (bez rozróżnienia, czy dotyczyły klienta pozwanej, czy Agencji (...), bądź S. (...)) i udawania się do miejsc objętych ochroną , asysty przy otwieraniu i zamykaniu banków, pobieraniu gotówki, itp. (...) powoda zawsze trwały 24 godziny, po czym zasadniczo następowało 48 godzin wolnego. Zdarzały się sytuacje, że po jednej służbie, od

razu powód zaczynał kolejną, tak że w sumie pracował 36 do 48 godzin, a wolnego miał 24 godziny. W początkowym okresie zatrudnienia służb było więcej, potem ich ilość trochę się zmniejszyła.

Wprowadzenie umów zlecenia na część godzin pracy powoda wiązało się z próbą uniknięcia wyższych kosztów zatrudnienia dla umowy o pracę i wypracowanych godzin nadliczbowych. Już podczas rozpoczynania pracy poinformowano powoda, 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. Dla powoda nie miało znaczenia, z którym podmiotem z logo (...) w nazwie 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 oraz godzinowa stawka wynagrodzenia. 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. Takie zasady dotyczyły wszystkich osób, które rozpoczynały pracę dla pozwanej.

R. S. także miał zawarte jednocześnie różne umowy: o pracę z pozwaną i zlecenia z Agencją (...) i innymi podmiotami z logo S. w nazwie.

Także inni wykonujący pracę w patrolach interwencyjnych mieli ukształtowane warunki pracy i wynagradzania w taki sam sposób jak powód. Zmuszeni byli oni podpisywać dwie umowy: o pracę i zlecenia oraz świadczyć pracę w wymiarze co najmniej 240 h miesięcznie (10 służb po 24 godziny w miesiącu), bez wiedzy czy i dla, którego podmiotu z (...) w nazwie świadczą pracę.

W każdym miesiącu za każdą godzinę pracy wykonanej w miesiącu poprzednim powód (tak, jak pozostali świadczący pracę dla pozwanej) otrzymywał wynagrodzenie w formie dwóch przelewów – od pozwanej -do 10 każdego miesiąca, a z Agencji (...) i pozostałych podmiotów z logo S.- do 20 dnia każdego miesiąca. 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 od pozostałych podmiotów (poza pozwaną) wskazywano tylko numer umowy. Stawki wynagrodzenia uzyskiwane w poszczególnych miesiącach były bardzo różne, ale zawsze odpowiadały ilorazowi przepracowanych godzin oraz stawki godzinowej ustalonej dla powoda. Taką stawkę podał powodowi przełożony.

Żaden z w/w podmiotów, z którymi powód podpisywał umowy nie wypłacał tzw. dodatkowego wynagrodzenia opisanego z zleceniach na kwoty od 1 zł do 200 zł netto.

W sumie powód, tak i inni, otrzymał w formie w/w przelewów wynagrodzenie /stawka godzinowa netto/ za każdą godzinę pracy rozpisywanej w grafiku przez R. S.. Zdarzało się, że od sumy stanowiącej iloraz wypracowanych godzin i stawki godzinowej, przelewający wynagrodzenie „potrącali” 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 stanowiło prosty iloraz stawki godzinowej za godzinę i liczby godzin przepracowanych w miesiącu, z tym że płaciły je dwa podmioty: pozwana i Agencja (...).

Stawki godzinowe wynagrodzenia dla pracujących w patrolach interwencyjnych były ustalane indywidualnie. Zaczynały się od kwot 7,50 zł netto za godzinę, średnio wynosiły 8 zł netto za godzinę (tak, jak u powoda) i sięgały do 8,50 zł. Powód ustalał taką stawkę z R. S.. Praktycznie nie mógł negocjować, ponieważ warunki zatrudnienia były narzucone odgórnie.

Zgodnie z par.3 pkt.2 regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej wynagrodzenie zasadnicze mogło być wyrażone stawce godzinowej, w takich przypadkach podstawę do ustalenia wynagrodzenia miesięcznego stanowiła godzinowa stawka oraz czas faktycznie przepracowany. Pracującym w nocy (22-6 rano) za pracę w porze nocnej przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z kwoty minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej (par. 7 pkt.1 regulaminu).

Patrolujący nie mogli dowolnie kształtować swojego czasu pracy, np. nie przyjąć do pracy czy skrócić sobie dzień pracy. Czas ich pracy sztywno określały wcześniej opracowane grafiki (harmonogramy czasu pracy-par. 15 regulaminu pracy). R. S. układając grafiki nie wyróżniał w nich, które godziny zostały przepracowane dla pozwanej, a które dla innych spółek z logo S. w nazwie. Nie wprowadzał także podziału na godziny pracy z umowy o pracę i ze zlecenia. Grafiki na dany miesiąc udostępniany pracownikom był jeden, wisiał w pokoju odpraw, nie zawierał podziału na godziny pracy z umów o pracę i ze zlecenia.

W okresie objętym sporem powód, jak i inni pracownicy patroli, prowadzili karty drogowe, zawierające ilość przejechanych w danym dniu kilometrów, ilość 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.

M.in. w okresie od 2011r do 10 grudnia 2014r pracownicy grup interwencyjnych, wpisywali fakt pobrania broni i jej zdanie w książce „wydania-przyjęcia broni i amunicji” (wpisywali datę i godzinę pobrania i zdania broni oraz amunicji). Broń nie była przypisana do którejś ze spółek: pozwanej bądź innych podmiotów z logo (...) w nazwie. Pracownicy nie wiedzieli, czy pobierają broń w związku z pracą dla pozwanej czy pracą dla innej ze spółek z logo (...) w nazwie.

Samochody służbowe, z których korzystali patrolujący należały do spółki (...). Brona była przypisana do różnych spółek z logo (...) w nazwie. Pracownicy, a nawet ich przełożony R. S. nie wiedzieli, do której ze spółek był przypisany dany klient.

Powód, tak jak i inni pracownicy patroli interwencyjnych, 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. Praca w porze nocnej przypadła na czas od 22.00-6.00. Regulamin pracy i wynagradzania pozwanej przewidywał dodatki do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wg. zasad kodeksowych oraz przyjmował, że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia tego dodatku, obejmuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową bądź miesięczną. Dla pracowników grup interwencyjnych takie wynagrodzenie mogło być zastąpione ryczałtem, odpowiadającym przewidywanemu wymiarowi czasu pracy w nadgodzinach.

Powód (tak jak i inni z patroli interwencyjnych) 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 (...), czy też dla innego jeszcze podmiotu. Przełożony powoda, kierownik R. S. (2), pracował dla pozwanej jak i dla pozostałych spółek (...). Zawsze on wydawał powodowi polecenia, nie tłumacząc dla którego podmiotu miały być wykonywane.

Pracownicy pozwanej spółki nie orientowali się, dla którego podmiotu z logo (...) w nazwie w rzeczywistości świadczą pracę. Uważali, że w istocie funkcjonuje jeden podmiot jako grupa (...) także z uwagi na rodzaj oznaczeń na samochodach, mundurach, składnikach majątku.

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 nie raz zastępował nieobecnych kolegów.

R. S. dla powoda i pozostałych z grup interwencyjnych opracowywał na dany miesiąc grafik pracy, który teoretycznie miał zawierać służby 24 godzinne na przemian z 48 godzinnymi okresami przerw w pracy. Podpisywał się na nim R. S. i po miesiącu przysyłał w formie elektronicznej do siedziby pozwanej w W.. Na grafikach na bieżąco odnotowywano zmiany w zakresie dat służb. W praktyce czas pracy najczęściej nieprzerwanie wynosił 48 h na 24 h wolnego, co wynikało z nalegań kierownika, aby świadczyć pracę dalej po pierwszej 24 godzinnej służbie. Wiązało się to z potrzebami podmiotów z Grupy S.. Brakowało osób do patroli. 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 pracy.

Często pracownicy interwencyjni wypracowywali w miesiącu nawet 350 i 400 godzin.

Rozliczanie służb odbywało się w skali miesiąca. Rozpisywano sześć-siedem 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 pozostałe godziny służb stanowiące już godziny nadliczbowe. 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 pozostałych podmiotów z S. w nazwie odpowiadało ilości godzin pracy i stawki godzinowej. W tym celu mnożyli ustaloną godzinową stawkę wynagrodzenia razy ilość wypracowanych godzin i otrzymywali wynik, który winien odpowiadać sumie kwot przelewów z pozwanej i pozostałych [podmiotów S. z tzw. zleceń. Zdarzało się, że z w/w kwot potrącano 50-150 zł miesięcznie za tzw. przepały paliwa.

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 pozostałą część, tak aby suma tych należności odpowiadała liczbie godzin rzeczywiście wykonanej pracy.

W okresie objętym sporem powód pracował w godzinach nadliczbowych i w nocy. Wynagrodzenie z tego tytułu bez dodatków za nadgodziny wypłaciła pozwana oraz spółki, z którymi powód podpisywał umowy nazwane zleceniami. Pozwana, ani pozostałe podmioty nie wypłaciły powodowi dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych w kwotach i stawkach objętych wyliczeniami biegłego d.s rachunkowości (w okolicznościach sprawy wg. właściwego wariantu III opinii biegłego -naliczenia dokonane na podstawie: liczby godzin pracy wskazanej w pozwie i zweryfikowanej w oparciu o zapisy w książkach broni i amunicji - w oparciu o stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy naliczonego od wynagrodzenia w kwotach 8 zł netto za 1 h).

Wg. w/w wyliczeń powód winien mieć jeszcze dopłacone kwoty objęte sentencją wyroku (za okres od lutego 2012 do listopada 2014r w stawkach nie przekraczających wyliczonych w pozwie)-po doliczeniu kwot wypłaconych przez pozwaną oraz pozostałe podmioty wypłacające na podstawie „umów zlecenia”.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powoływanych powyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodności strony nie podważyły w sposób pozbawiający wartości dowodowej.

Strona pozwana nie złożyła wiarygodnej ewidencji czasu pracy, kart drogowych, książki gotowości do służby, ani grafików pracy, które pozwoliłyby dokładnie odtworzyć rzeczywisty czas pracy powoda. Żądania w tym zakresie kierowane do pozwanej dały ograniczony rezultat. W większości podmioty te nie złożyły żądanej dokumentacji zasłaniając się brakiem obowiązku ich archiwizacji, niszczeniem „niepotrzebnych” dokumentów. Do sprawy wpłynęły jedynie książki pobrania broni, w których zapisywano godziny pobrania i zdania broni zbliżone do czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że procesy o tożsamym roszczeniu oraz podstawie faktyczno-prawnej toczą się co najmniej od początku 2013r. W tej sytuacji należała staranność prowadzącego działalność pracodawcy nakazywałaby zabezpieczyć dowody na użytek wielu postępowań, zwłaszcza przy świadomości rozstrzygnięć jakie zapadają w sprawie. Powyższe okoliczności wpłynęły także na ocenę zasadności roszczeń. 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 także dowody z notatek powoda, uzupełnione twierdzeniami powoda i zeznaniami świadków, a także książki pobrania broni poddane analizie biegłego d.s rachunkowości. Strona pozwana nie wykazała, aby w/w źródła dowodowe w istocie nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy.

W zestawieniu z zeznaniami powoda oraz świadków czas pracy powoda za brakujące dni i miesiące przyjmowano zgodnie z twierdzeniami powoda, przy założeniu że miesięcznie czas pracy nie był niższy niż wskazany w pozwie.

W ocenie Sądu Rejonowego ewidencja czasu pracy mogła stanowić wyłącznie dowód tego w jakich dniach powód świadczył pracę, w jakich okresach korzystał z urlopów czy zwolnień lekarskich, ponieważ zawsze zawierała tylko normatyw godzin nie wykraczający poza kodeksowy czas pracy. Tymczasem prowadzone postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadków i powoda wskazywały, że w istocie czas pracy powoda dla pozwanej w skali miesiąca wykraczał poza normę godzin dla pracownika. Pozwana nie wykazała przy tym, aby godziny nadliczbowe stanowiły pracę dla innych podmiotów spełniających za pozwaną świadczenie. W istocie pozwana nie dała także dowodów wypełniania przez powoda zleceń dla podmiotów wymienionych w ustaleniach. Powód cały czas świadczył taką samą pracę i tylko dla pozwanej. W tej sytuacji ewidencja czasu pracy nie mogła stanowić wiarygodnego dowodu braku godzin nadliczbowych w spornym okresie.

Sąd I instancji wskazał, iż 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 wspierająco dowód na to jakie stawki wypłacono powodowi przez pozwaną.

Zdaniem Sądu Rejonowego, 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 (...) i innych podmiotów z logo S. w nazwie.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił także na podstawie dowodu z opinii biegłego d.s rachunkowości, której strony nie podważyły. Sąd uznał ją za miarodajną i rzeczową.

Podstawę ustaleń stanowiły także zeznania powoda, zasadniczo 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.. Sąd Rejonowy

nie uznał za wiarygodne zeznań powoda w zakresie twierdzeń, że w całym okresie zatrudnienia otrzymywał stawkę za godzinę pracy w kwocie 8,50 zł za godzinę. Takiej stawki nie potwierdziły zeznania przełożonego (wskazywał na 8 zł netto za godzinę), a druki umów zlecenia także opiewały na kwotę 8,00zł. Świadkowie zeznawali wyłącznie na temat stawek ustalonych dla nich i żaden nie wiedział do końca, czy i jaką stawkę godzinową miał powód.

Stan faktyczny sprawy ustalono także w oparciu o wiarygodne zeznania świadków: R. S., J. K., A. S..

Zdaniem Sądu zeznania R. S. nie polegały na prawdzie w zakresie twierdzeń co do tego, że istniały dostępne dla pracowników trzy grafiki na dany miesiąc, w których rozróżniano pracę dla pozwanej i pozostałych spółek -"zleceniodawców". Nie potwierdziły ich zeznania świadków, ani powoda. Nadto, wiedza uzyskana w innych procesach przeciwko pozwanej o tożsamym przedmiocie procesu potwierdza w/w ustalenia. W żadnej sprawie nie ustalono, aby pracownicy byli informowani, czy i kiedy pracują dla pozwanej, a kiedy dla innych podmiotów z nazwą S.. Twierdzenia świadka były próbą wsparcia stanowiska dotychczasowego pracodawcy. Z zeznań powoda i zgłoszonych przez niego świadków wynikało, że dostępny był jeden grafik ze zbiorczo wskazanymi godzinami pracy dla wszystkich podmiotów.

Sąd wskazał, iż zeznania R. S. były niewiarygodne także 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 pozwanego w zakresie takich samych roszczeń. Patrolujących brakowało do wykonania zadań powierzanych pozwanej, i pozwana nie była zainteresowana osobami, które chciałyby wypracować tylko nominalny czas pracy. Nie byłoby to zresztą możliwe w związku z faktem ciągłego zlecenia po podstawowych służbach dalszych służb wymuszanych przez nowe okoliczności i potrzebę wzmoczonej 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. Każdy z pracowników już na początku otrzymywał do podpisania „zlecenie”, a tym bardziej, w chwili podpisywania umowy o pracę.

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 sporządzony w oparciu o godziny pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej wynikające ze stawki wynagrodzenia w kwocie 8,00 zł (taką potwierdził R. S. i druki umów zlecenia).

Biegły przedstawiał w opinii sposób dokonywania wyliczeń, opisywał stosowane metody, uwzględniał korzystanie przez powoda z urlopów i zwolnień lekarskich, odpowiadał na zastrzeżenia i uwagi do opinii.

Zastrzeżenia co do zasadności przyjmowania, że powód przepracował co najmniej 240 h w miesiącu, za który nie przedstawił dowodów (wyliczeń w pozwie) także Sąd uznał za niezasadne. Taki wymiar godzin został udowodniony zeznaniami powoda oraz świadków, a także jest wynikiem ustaleń dokonanych w innych, tożsamych procesach.

Ponadto Sąd wskazał, 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.

Wobec braku stosownych dowodów przeciwnych, ilość 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 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.

Sąd I instancji podkreślił, że wbrew zarzutom pozwanej, nie było także podstaw do przyjmowania, że powód otrzymywał od któregośkolwiek zleceniodawcy wypłaty premii (dodatkové wynagrodzenia w kwotach od 1 zł do 200

zł), czy określonych kwot wpisywanych do umowy zleceń, ale nigdy nie realizowanych. Pozwana nie przedstawiła dowodów istnienia takich wypłat, a powód i świadkowie, w tym R. S., nie wskazywali, aby takie kwoty otrzymywali.

Reasumując, Sad uznał, iż opinia biegłego d.s rachunkowości była rzetelna i miarodajna, a biegły uzupełniał ją, odpowiadając na pytania pozwanej. Nie było więc podstaw do korzystania z opinii innego biegłego tej samej specjalności.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż roszczenia powoda były zasadne w zakresie żądania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych z odsetkami ustawowymi, w kształcie przedstawionym w wyroku. W pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Po modyfikacji roszczenia powód sprecyzował powództwo na kwoty wyższe niż w pozwie zgodnie z wariantem VIII wyliczeń biegłego. Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana skutecznie podniosła jednak zarzut przedawnienia roszczenia za styczeń 2012r w całości, a wobec pozostałych miesięcy od lutego 2012r – w zakresie kwot, co do których powód rozszerzył powództwo powyżej kwot wynikających z pozwu. Pozew został wytoczony dniu 23 lutego 2015r. Wynagrodzenie za styczeń wymagalne było w 10 tym dniu miesiąca lutego. W związku z tym skutecznie mogło być dochodzone do 10 lutego 2015r, a po tej dacie uległo przedawnieniu. Kwoty rozszerzone powództwa, wykraczające poza pozew, powód zgłosił w piśmie złożonym w dniu 17 września 2015r. W tej dacie nieprzedawnione pozostawały wyłącznie rozszerzone kwoty za wrzesień 2012r i dalsze miesiące (roszczenie za sierpień 2012r, wymagalne w dniu 10 września 2012r, w w/w dacie także było przedawnione w zakresie kwoty wykraczającej poza pozew).

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji zasądził kwoty dodatków za luty 2012r do sierpnia 2012r w kwotach sprecyzowanych w piśmie z dnia 17 września 2015r, nie przekraczających jednocześnie kwot wyliczonych w pozwie, jeśli jednocześnie nie wykraczały także poza wyliczenia biegłego d.s rachunkowości. Począwszy od roszczeń za wrzesień 2012r zasądzano kwoty wyliczone przez biegłego (k:336), za wyjątkiem miesięcy, za które pozwana i pozostałe podmioty wypłaciły powodowi stosowne wynagrodzenie pokrywające sporne dodatki.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo oddalił. Podniósł, iż dowody przeprowadzone w związku z rozpatrywaniem roszczenia o wynagrodzenie nie wykazały, aby powód uzyskiwał stawkę 8,50 zł netto. W każdej z umów zlecenia zapisano inną stawkę wynagrodzenia za jedną godzinę, tj. 8,00 zł. Z umowy o pracę w ogóle nie wynikała stawka godzinowa. Natomiast zeznania świadków wykazały jedynie to, jakie oni otrzymywali stawki. Niewątpliwie za cały wymiar pracy wynagradzano powoda wg. jednej stawki godzinowej, nie wynikającej z treści umowy o pracę, ale zabrakło dowodów na to, aby była to stawka 8,50 zł, a także, że w całym okresie zatrudnienia. Również R. S. zeznawał, że stawki wynosiły od 7,50 zł netto, średnio wynosiły 8 zł netto i taką miał powód. W/w okoliczności wyłączały więc przyjęcie stawki 8,50 zł netto za cały sporny okres, tym bardziej, że w ogóle żaden z dowodów nie potwierdził, aby taka stawka była wypłacana powodowi. Odosobnione twierdzenia powoda nie mogły więc samodzielnie stanowić podstawy rozstrzygnięcia w sprawie.

Analizując roszczenie o wypłatę dodatków za godziny nadliczbowe i nocne (stawki podstawowe za każdą godzinę pracy zostały wypłacone na bieżąco, czego powód nie kwestionował) Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie zasługiwało na uwzględnienie w ograniczonym zakresie. Wbrew żądaniu powoda analiza materiału dowodowego nie pozwalała na zasądzenie kwot wyliczonych przez biegłego w wariantcie VIII opinii. Wyliczeń dokonano tutaj wprawdzie na podstawie stawki godzinowej wynagrodzenia z umowy o pracę, ale taka nie była stosowana przy rozliczaniu pracy powoda, a liczba wyliczonych dla tego wariantu godzin nadliczbowych (przy stosowaniu operacji matematycznych, na podstawie założeń Sądu) okazała się znacząco wyższa od liczby godzin nadliczbowych, które pierwotnie wskazywał powód. Sąd podkreślił, że Powód, jak twierdził, zapisywał przepracowane dni i godziny, na takiej też podstawie, opierając się o notatki w kalendarzu, ustalał wymiar przepracowanych godzin. W tej sytuacji nieuzasadnione byłoby zasądzenie roszczenia obejmującego wyższą znacząco liczbę godzin niż twierdził powód, a także wykraczających poza dane wynikające z zapisów w książce pobrania bronii. Wyliczenia dokonywane szacunkowo, na podstawie założeń zawsze mogą być dotknięte błędem. W tym przypadku wyliczeń należało więc dokonywać z korektą do liczby godzin wskazywanej przez powoda, a jednocześnie potwierdzonej zapisami w w/w książkach. W przypadku różnic

przyjmowano za biegłym dane wynikające z książki pobrania broni. Strona powodowa nie kwestionowała wyliczeń biegłego ani zasadności przyjmowania zapisów z w/w książek.

Mając na uwadze powyższe, Sąd zasądził na rzecz powoda kwoty wyliczone wg. wariantu III opinii biegłego, tj. na podstawie stawek 8.00 zł netto za 1 h, z korektami wskazanymi powyżej.

Sąd wskazał, że brak wiarygodnej ewidencji czasu pracy skutkowało koniecznością szacunkowego określenia kwoty zasądzonej, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 322 kpc. Pozwana nie przedstawiała kart drogowych, grafików, wiarygodnej ewidencji czasu pracy. 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 wiarygodnych dowodów przez stronę pozwaną/ kwota objęta wyrokiem z odsetkami od poszczególnych kwot składających się na nią była właściwa i stanowiła zaspokojenie roszczeń powoda.

Sąd Rejonowy podkreślił, że 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 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 ilości godzin szacunkowo przedstawionej w wariantcie III opinii (możliwie najpełniej wyliczonej, także opartej o notatki powoda) został stosownie zrekompenzowany kwotami wskazanymi w wyroku, w tym w zakresie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała, 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 (...) i inne spółki (...) jako wynagrodzenie za czas pracy, jednak nie obejmującego stosownych dodatków za pracę w nadgodzinach i w nocy.

Na wstępie Sąd Rejonowy rozstrzygnął kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę podpisanych przez pozwaną, umowy zlecenia „zawartej” z każdą ze spółek z S. w nazwie. W tym zakresie powołała się na treść art.22 k.p.

Wskazał, że w czasie pracy stanowiącym nadgodziny, rozliczanych w ramach tzw. zlecenia, doszło do takiej sytuacji, że powód 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 ze „zleceniodawcami” umowy nazwane zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia i w istocie stanowiła stosunek pracy realizowany na rzecz pozwanej. Sąd I instancji podkreślił, 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. Sąd wskazał także, iż 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/.

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. 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. 189k.c.). Ponadto stan bezwzględnej nieważności czynności prawnej jest brany pod uwagę z urzędu przez organy stosujące prawo. 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 (...), 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).

Umowy 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. (...) 396/13, (...) 572/13, (...) 892/13 tutejszego Sądu).

W ocenie Sądu I instancji, pozwana wbrew 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 pozostałe spółki z logo S. w nazwie w ramach szeroko rozumianej współpracy finansowej z pozwaną „zawarły” z powodem umowy zlecenia, aby w ich ramach „rozpisywać” godziny pracy powoda wypracowane ponad normy czasu pracy dla zatrudnionego w ramach stosunku pracy.

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).

Sąd zauważył, że w świetle obowiązujących przepisów, nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań.

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

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

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy 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 sprawie do takiej właśnie sytuacji doszło. Pozwana ukrywała nadgodziny poprzez uzupełniającą umowę o pracę umowy nazywane „zleceniami”.

W sprawie doszło więc do pozornego zawarcia umowy zlecenia (kilku) dla ukrycia godzin nadliczbowych z umowy o pracę,

W rozumieniu przepisu art. 58 kc – 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).

Zdaniem Sądu Rejonowego, sposób wykonywania łączących powoda: umów o pracę z pozwaną sprawiał, że od chwili zawarcia stosunku pracy wykonywanie umów zlecenia z pozostałymi spółkami nie było wypełnione jakąkolwiek treścią.

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 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).

W ocenie Sądu I instancji, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. W związku z zawarciem umowy o pracę z pozwaną kolejno zawierane umowy zlecenia przestała być wypełniona jakąkolwiek treścią, a kwestia nawet wcześniejszego ich zawarcia – przed zawarciem umowy o pracę - nie zmienia oceny tej sytuacji. Zlecenia istniały tylko formalnie, jedynie celem uzupełnienia umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zawierane przed początkiem umowy wskazanym na dokumencie umowy o pracę stanowiły obejście przepisów prawa pracy i w istocie zmierzały do ukrycia stosunku pracy, także w celu uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych.

W tych okolicznościach o faktycznym wykonywaniu umowy zlecenia nie może świadczyć, tylko i wyłącznie, fakt jej wcześniejszego „zawarcia” przed nawiązaniem danej umowy o pracę, a nawet stosunku pracy w ogóle. Zwłaszcza, że taka umowa nie była wypełniona własną treścią.

Zawieranie w pierwszej kolejności umowy zlecenia, a dopiero następczo, po upływie 2-3 miesięcy, umowy o pracę, np. z pozwaną, było przyjętą w relacjach wewnętrznych, i ustaloną praktyką, weryfikowania przyszłych pracowników. Wynika to także z ustaleń dokonanych w szeregu innych spraw o tożsamym przedmiocie sporu. Umowa zlecenia miała służyć sprawdzeniu umiejętności konkretnego pracownika, a od wyników jego pracy zależało zatrudnienie na umowę o pracę u pozwanego.

Sąd podniósł też, iż o tym, czy faktycznie konkretna umowa jest realizowana, przesądza całokształt okoliczności konkretnego przypadku. Przyjęcie zaś tezy odmiennej pozwalałoby 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. Nie jest możliwe akceptowanie takiego stanowiska, a konieczne jest badanie faktycznego zamiaru stron oraz zamiaru, jakim kierowały się obydwa podmioty prawne, w momencie podejmowania decyzji o wcześniejszym zawieraniu umów zlecenia.

Uzależnienie 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.

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 ten sam identyfikator, wypisywał pobranie broni jeden raz rozpoczynając służbę w danym dniu, nie zmieniał również samochodu, którym dojeżdżał na patrol. Wszystkie w/w przedmioty służące do wykonywania pracy miały jedno logo i napis (...). Zakres obowiązków dla wszystkich podmiotów z nazwą S. 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 godzin pracy powoda na rzecz „zleceniodawców” dochodziło dopiero wtedy, gdy ich ilość przekraczała normalny czas pracy i dokonywano tego 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 uzasadnione. Pracę świadczył dla jednego podmiotu, a wynagrodzenie spełniały w częściach spółki omówione w ustaleniach.

W ocenie Sądu I instancji niezasadne jest również założenie pozwanego, 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 (21) dnia każdego miesiąca, otrzymywał również wynagrodzenie stanowiące różnicę pomiędzy pomnożeniem ilości przepracowanych godzin przez stawkę godzinową (wynoszącą od 8,00 złotych), a kwotą tego pierwszego przelewu. Wskazywało to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili wolę takiego sposobu określenia 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 w stawce godzinowej. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie wykazał, aby powyższa sytuacja kształtowała się inaczej.

Powód wskazywał na pozorną zawieraną z nim umów zlecenia. Umowy te należało więc także ocenić w świetle art. 83 kc. W ocenie Sądu Rejonowego analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia zawierane przez powoda nie były czynnością pozorną. Zostały zawarte 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/. Okoliczności sprawy w pełni potwierdziły, że umowy zlecenia nie były nieważne, ale stanowiły uzupełnienie umów o pracę powoda.

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 niezweryfikowanych 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.

Zawarte przez powoda podmioty z logo S. w nazwie 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 kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynało w ramach umowy zlecenia. Tym trudniejsze było to do odróżnienia, że czynności wykonywane na podstawie każdej ze wspomnianych umów nie różniły się między sobą niczym. Były to dokładnie te same czynności, wykonywane przy użyciu tych samych narzędzi, samochodów i mundurów. Nadto powód miał tego samego przełożonego, który wydawał polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych. Nadto należy wskazać, 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 innymi spółkami występującymi w procesie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy doszedł do przekonania iż czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego a w związku z tym powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawców” w były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkował tym, że w każdym okresie rozliczeniowym (jednomiesięcznym wskazanym powodowi w warunkach zatrudnienia) praca powoda wykroczała nie raz poza tygodniowe normy czasu pracy (w zakresie wskazanym w opinii biegłego). Jednakże strona powodowa, za twierdzeniami pełnomocnika pozwanej, przyjęła trzymiesięczny okres rozliczeniowy i taki został przyjęty na użytek procesu.

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. Wobec tego zgodnie z regulacją zawartą w art.151§1 k.p oraz w art.151¹§1 i 2 k.p. Sąd zasądził, na rzecz powoda dodatki za godziny nadliczbowe w kwotach wyliczonych w wariantcie III opinii biegłego, z odliczeniem kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawców” jako podstawowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy opłacanej stawką godzinową. Poczynione ustalenia uzasadniały także zasądzenie zgodnie z art. 151⁷ § 1 kp i art. 151⁸ § 1kp na rzecz powoda dodatków za pracę w nocy w ramach kwot ostatecznie precyzowanych.

Opinia biegłego stanowiąca podstawę do szacunkowych wyliczeń 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 wyliczona z zachowaniem wszelkich możliwych mierników staranności, w oparciu o jedyną słuszną metodę możliwą do zastosowania.

W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw ustawodawca przyjął, 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. 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 regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.

Mając powyższe na uwadze w oparciu o powołane przepisy Sąd zasądził na rzecz powoda wskazaną w sentencji wyroku kwotę /w rozbiciu na okresy miesięczne/ z tytułu dodatku za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy oraz za pracę w nocy. Uprzednio dokonał odliczenia kwot wypłaconych przez pozwaną i „zleceniodawców” 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 pozostałe spółki (...) 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 (...) i pozostałe spółki – interwenientów w zamian pozwanej /pозwana nie wykazała, czy i w jakiej części praca była świadczona przez powoda dla tych podmiotów, choć podnosiła że podmioty te dokonywały wypłat za godziny pracy wypracowane ponad nominal czasu pracy/.

W związku z treścią w/w przepisów wypłaty z tzw. zleceń należało odliczyć od wynagrodzenia należnego za czas pracy powoda. Powód został bowiem w części zaspokojony w zakresie podstawowego wynagrodzenia, czego nie kwestionował i przyjął należne za godziny pracy, także nadgodziny, wynagrodzenie. 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 (...).

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, ale zebrane dowody wskazywały, że była to fikcja. W istocie praca była wykonywana na rzecz pozwanej /nie wykazała, aby było inaczej/, która jedynie rozpisywała nadgodziny na tzw. zlecenie z innym podmiotem współpracującym, aby uniknąć dodatkowych obciążeń. Istniała więc causa zapłaty. Wypłaty z tzw. zlecenia mogły więc być zaliczone na dług pozwanego pracodawcy z tytułu nadgodzin, bo w istocie z tego tytułu zostały spełnione /wynagrodzenie za pracę ponad normatywny czas pracy wykonywaną na podstawie stosunku pracy nawiązanego z pozwaną/.

O odsetkach za późnienie od każdego z dochodzonych roszczeń Sąd orzekł na podstawie art.481 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

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 w zakresie odpowiednim do wartości przegranej 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. Powód wygrał proces w zasadniczej części obejmującej kwoty wskazane w pozwie, winien więc otrzymać kwotę objętą sentencją wyroku.

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

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. 98 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 zdaniem Sądu 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, obciążono pozwaną kwotą 2700 zł tytułem wynagrodzenia biegłego (odstąpiono od obciążania wartością wydatków związanych z wydaniem opinii uzupełniającej, która stała się konieczna wobec nie dostarczenia biegłemu załączników do akt).

Apelację od powyższego orzeczenia w części tj. do kwoty 15.959,01 zł objętej pkt. I. 1-25 wyroku wraz z odsetkami ustawowymi oraz w części orzekającej o kosztach postępowania tj. objętej pkt I ppkt 26 oraz pkt III wyroku, wywiodła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- 1) błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy poprzez ustalenie, iż wysokość należnych powodowi kwot należy przyjąć zgodnie z wariantem III opinii biegłego sporządzonym w oparciu o godziny pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej wynikające ze stawki wynagrodzenia w kwocie 8,00 zł podczas gdy wysokość należnych powodowi kwot powinna być wyliczona w oparciu o wariant III opinii biegłego przy stawce godzinowej wynagrodzenia z umowy o pracę, szczególnie że powód modyfikując powództwo wskazał, iż wylicza wynagrodzenie według stawek z umowy o pracę;
- 2) naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego - dokumentów z pominięciem reguł interpretacyjnych wynikających z art. 65 k.c., skutkiem czego sąd ustalił, ponad osnowę dokumentów, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej odpowiednio 8,00 zł, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę i treści zmodyfikowanego powództwa;
- 3) naruszenie art. 100 k.p.c. w związku z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez błędne zastosowanie polegające na nieprawidłowym stosunkowym rozdzieleniu między stronami poniesionych kosztów procesu, przy uwzględnieniu wyniku procesu i poniesionych przez każdą stronę kosztów;
- 4) naruszenie art. 291 § 1 k.p., 123 § 1 pkt 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na zasądzeniu na rzecz powoda za maj 2012 roku kwoty 1087,75 zł podczas gdy pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia co do kwoty ponad 340 zł, a więc w zakresie kwot o które powód rozszerzył powództwo ponad to czego dochodził w pozwie;
- 5) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez pominięcie zgodnych oświadczeń woli strony co do treści umowy o pracę, a konsekwencji przyjęcie, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej 8,00 zł, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzającej na rzecz powoda łączną kwotę 16.697,27 zł wraz z odsetkami ustawowymi poprzez oddalenie powództwa także co do kwoty 15.959,01 zł wraz z odsetkami ustawowymi oraz o stosunkowe rozdzielenie kosztów procesu w I instancji w odniesieniu do tego w jakim zakresie powód wygrał proces, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm prawem przepisanych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej i zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jedynie w niewielkiej części zasługuje na uwzględnienie.

Nim jednak Sąd Okręgowy odniesie się merytorycznie do wskazanego stwierdzenia, podnieść należy, iż w świetle zarzutów apelacji na etapie postępowania drugoinstancyjnego, niekwestionowanym jest już fakt, że powód pracę w nadgodzinach na rzecz pozwanego wykonywał, jak również niesporna jest ilość przepracowanych przez niego godzin. Skarżący podważa nadal jedynie sposób wyliczenia przez Sąd I instancji należności z tego tytułu.

Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z twierdzeniem apelacji, iż orzekając o żądaniu pozwu za maj 2012 roku Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony zasądził na rzecz powoda kwotę 1087,75 zł zamiast 340 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy, gdyż pozwana również w tym zakresie podniosła zarzut przedawnienia. Tymczasem w analogicznych przypadkach rozszerzenia roszczenia o kwoty, które nie były pierwotnie dochodzone pozwem, zarzut ten został przez Sąd Rejonowy uwzględniony.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż w sytuacji w której wierzyciel pozwem dochodzi jedynie części przysługującego mu roszczenia, to w przypadku pozostałej części tego roszczenia biegnie termin przedawnienia. Tym samym, jeśli powództwo jest rozszerzane w toku procesu, to wówczas przerwanie przedawnienia co do części roszczenia, która wcześniej nie była objęta pozwem następuje dopiero z momentem skutecznego rozszerzenia powództwa.

W świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2010 r. w sprawie I PK 79/10 pozew, w którym powód (świadomie lub nieświadomie) nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem, nie przerywa biegu przedawnienia, co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu (LEX 725007). Natomiast w wyroku SN z dnia 10 stycznia 2007 r. III PK 90/06 OSNP 2008/11-12/155 stwierdzono, iż przerwanie biegu przedawnienia (art. 295 § 1 kp) dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona w pozwie lub w piśmie rozszerzającym powództwo zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 kpc), jak i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 kpc). W myśl art. 291 § 1 kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Ze względu na powyższe uznać zatem należy, iż w stanie faktycznym sprawy wystąpienie powoda w dniu 23 lutego 2015 r. z powództwem o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nocnych za okres styczeń - listopad 2012, 2013 i 2014 r. spowodowało przerwanie biegu przedawnienia, tylko w stosunku do wartości roszczeń zgłoszonych w pozwie. Z tych też względów, z uwagi na podniesiony przez skarżącą zarzut przedawnienia - w zakresie kwot za styczeń 2012 r. w całości, zaś co do pozostałych roszczeń za okres do września 2015 r. w zakresie sum przenoszących wartości określone w pozwie -rozszerzenie powództwa w dniu 17 września 2015 r., nie mogło zostać uwzględnione. Miało to z resztą na uwadze sam Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia na stronie 15. podnosząc, iż „za maj zasądzono na rzecz powoda kwotę 340 zł (a nie 1087,75 zł jak wyliczył biegły) bowiem przyjęto nie przedawnioną kwotę z pozwu. Dalej zasądzano wg. tych samych zasad”. W zakresie kwoty za maj 2012 r. nie znajduje to jednak bezpośredniego odzwierciedlenia w samej sentencji wyroku, która w pkt. I podpunkt 3 przyznaje powodowi kwotę 1087,75 zł zamiast kwoty 340 zł. Z tych też względów zgodnie z sugestią apelacji wyrok w tej części nie mógł się ostać.

Chybionym jest natomiast twierdzenie apelacji wskazujące na błędne ustalenie przez Sąd Rejonowy, iż wysokość należnych powodowi kwot należy przyjąć zgodnie z wariantem III opinii biegłego, sporządzonym w oparciu o godziny pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej wynikające ze stawki godzinowej wynagrodzenia w kwocie 8,00 zł bowiem, zdaniem skarżącego wysokość należnych powodowi kwot powinna być wyliczona w oparciu o wariant III opinii biegłego, przy stawce wynagrodzenia określonej w umowie o pracę tj. z uwzględnieniem faktu, iż powód otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę. Apelujący podniósł, iż powód modyfikując powództwo wskazał, iż

wylicza wynagrodzenie według stawek z umowy o pracę. Tym samym ustalenia poczynione przez Sąd były nie tylko niezgodne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym – treścią zgromadzonych w sprawie dokumentów w szczególności umowy o pracę powoda, która nie przewidywała wynagrodzenia pracowniczego powoda określonego w stawce godzinowej wynoszącej 8,00 zł – ale i sprzecznie ze zgodnymi oświadczeniami woli stron (art. 65 k.c.), co do treści umowy o pracę oraz treścią zmodyfikowanego powództwa.

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).

Zgodnie zaś 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.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy powyższych reguł nie naruszył. W oparciu o treść zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, potwierdzającego także treść oświadczeń woli stron co wysokości stawki wynagrodzenia powoda, z uwzględnieniem ich twierdzeń i stanowisk procesowych Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż wynagrodzenie należne powodowi za pracę w nadgodzinach oraz w porze nocnej na rzecz pozwanej nie mogło być wyliczone od stawki godzinowej określonej od podstawy stanowiącej kwotę minimalnego wynagrodzenia.

W istocie, co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy, w świetle literalnego brzmienia zawartej z powodem umowy o pracę, jego wynagrodzenie nie było wyższe od kwoty najniższego krajowego wynagrodzenia. Niemniej jednak, czego nie widzi już skarżący, powód w toku procesu wskazywał, iż w okresie zatrudnienia obowiązywała go stawka godzinowa 8,50 zł z czego jego twierdzenia w tym zakresie znalazły potwierdzenie w wiarygodnym materiale dowodowym wyłącznie co do stawki 8 zł za godzinę. Przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym ci powołani przez samą stronę pozwaną - R. S. potwierdzili, iż wbrew literalnemu brzmieniu umowy o pracę pracowników ochrony obowiązywała stawka godzinowa od 7,50 do 8, 50 zł. Przy tym treść zleceń wystawionych powodowi oraz zeznania jego przełożonego wyraźnie wskazują, iż w przypadku powoda stawka obowiązującą była stawka godzinowa 8 zł netto. Pracownicy

pozwanej w tym powód sprawdzali poprawność wypłacanego im wynagrodzenia mnożąc sumę przepracowanych godzin przez wskazaną im stawkę. Nadto co znamienne, powód przyjmował również wynagrodzenie od podmiotów trzecich za pracę wykonywaną w nadgodzinach na rzecz pozwanej, ta zaś przyjmując świadczenie pracy przez powoda w ponadnormatywnym czasie pracy – będąc jej beneficjentem – akceptowała sposób i zasady na jakich pracownicy byli za nią wynagradzani. Strony poprzez czynności konkludentne w tej części, zmieniły zatem na korzyść pracownika treść wiążącej strony umowy o pracę. Niewątpliwie przez te zachowania strony złożyły w sposób domniemany stosowne oświadczenia woli. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ponadto podkreślenia wymaga, iż zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p., ale także na mocy porozumienia stron. Z kolei porozumienie to na korzyść pracownika może zostać zawarte także poprzez czynności konkludentne. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r II PK 176/08 LEX nr 736726). Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, iż w zakresie zasad wynagradzania powoda za pracę, obowiązującymi były stawki godzinowe, nie zaś wynagrodzenie wynikające bezpośrednio literalnie z umowy o pracę. Tym samym ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie znajdowały pełne pokrycie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Brak też podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy w tym zakresie z naruszeniem art. 321 kpc orzekł w oparciu o inną podstawę faktyczną niż zgłosił powód, ten bowiem rozszerzając powództwo dokonał wyliczeń w oparciu o stawkę z umowy o pracę przyznając tym samym, że wiążącą dla stron i stanowiącą podstawę faktyczną była stawka godzinowa wynagrodzenia z umowy o pracę.

Twierdzenia te nie mają żadnego pokrycia w okolicznościach sprawy. Podnieść należy że w toku całego procesu powód konsekwentnie twierdził, iż stawka godzinowa -8,50/8 zł, stanowiła właśnie jego stawkę określoną w umowie o pracę. Żadną miarą dokonując wyliczeń nie odwoływał się do wynagrodzenia minimalnego określonego literalnie w umowie i stawki godzinowej z takiego stanu rzeczy wynikającej, lecz właśnie do tej kwoty bezpośrednio ustalonej z przedłożonym, która następnie zamieszczona została także w podpisanych przez niego umowach zlecenia uzupełniających umowę o pracę. Powyższe wynika zarówno z treści samego pozwu /k. 4v – 5/, jak i VI wariantu wyliczeń biegłego, na który powołał się powód rozszerzając powództwo do kwoty 38.735,22 zł /k. 230 i 275, k. 292 i następane/. Tym samym brak podstaw do uznania, iż powód odnosząc się do stawki z umowy o pracę, miał na myśli stawkę inną niż 8 zł, a co za tym idzie zaskarżony wyrok nie odnosi się do zakreślonej przez powoda podstawy faktycznej żądania. Ponadto na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda poparł powództwo jak w piśmie procesowym z dnia 17 września 2015 r. rozszerzającym powództwo w oparciu o wyliczenia odnoszące się do stawki 8 zł. Z tych też względów zapatrywania apelacji co do poczynienia przez Sąd błędnych ustaleń i poczynienia nieprawidłowych wyliczeń należnego powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, z pominięciem jasnej woli stron wyrażonej w tym przedmiocie, nie mogą zostać zaakceptowane. Sąd Rejonowy w tej części w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego odliczając kwoty wypłacone powodowi przez podmioty trzecie, ustalając obowiązującą strony stawkę wynagrodzenia przy uwzględnieniu reguł wykładni art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z 300 kp. Nadto w oparciu o wyliczenia biegłego, niekwestionowane przez żadną ze stron, prawidłowo oszacował wielkość świadczeń należnych powodowi tytułem pracy w nadgodzinach oraz w porze nocnej. Samo zaś niezadowolenie strony pozwanej, z treści sformułowanych na podstawie takiej oceny materiału dowodowego wniosków, nie może posłużyć do podważenia rozstrzygnięcia w tym zakresie.

Trafnym jest jednak zarzut apelacji wskazujący na nieprawidłowe rozliczenie kosztów wskazanego procesu.

W myśl art. 100 kpc w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Zgodnie zaś 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.

Tym samym na powołanych zasadach w przypadku częściowego uwzględnienia powództwa rozdzieleniu podlegają koszty zastępstwa procesowego oraz koszty sądowe w postaci opłaty od pozwu oraz wydatków związanych wydaniem opinii przez biegłego.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy wartość przedmiotu sporu w zakresie rozszerzonego powództwa wyniosła 38.735,22 zł. Przy uwzględnieniu modyfikacji zaskarżonego wyroku wskutek wniesienia apelacji w zakresie zasądzonych kwot powód ostatecznie uzyskał kwotę 15.949,52 zł. W konsekwencji przegrał sprawę w 59 %. Przy czym obie strony poniosły koszty zastępstwa procesowego w kwotach po 1800 zł - § 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 przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) oraz § 2-5, 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461). Koszty te wyniosły więc łącznie 3600 zł. Powód przegrał sprawę w 59 % tym samym koszty te winien uiścić w kwocie 2124 zł. (59% z 3600). Powód poniósł je natomiast wyłącznie w kwocie 1800 zł. Z tych też względów na rzecz pozwanego należało zasądzić od niego różnicę w kwocie 324 zł.

Nadto modyfikacji podlegały też zasądzone koszty sądowe. Przy czym na koszty te złożyły się opłata od pozwu w wysokości stosownej do wartości uwzględnionego roszczenia, której powód nie miał obowiązku uiścić oraz wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłego. Opłata od pozwu w tym zakresie wynieść powinna 794,48 zł (5% z 15949,52 zł). Jednakże skoro Sąd Rejonowy obciążył pozwanego opłatą jedynie w kwocie 612,50 zł z uwagi na zakaz reformationis in peius brak było podstaw do modyfikacji rozstrzygnięcia w tym zakresie, na niekorzyść skarżącej strony pozwanej. Natomiast częściowe uwzględnienie żądań apelacji skutkuje odmiennym rozliczeniem wydatków związanych z wydaniem opinii przez biegłego. Łączne wydatki z tego tytułu wyniosły 2700 zł. Strona pozwana ostatecznie przegrała sprawę w 41 %. W konsekwencji jedynie w zakresie kwoty 1107 zł obciążają ją wydatki poniesione z tego tytułu.

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I podpunkt 3 zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 340 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania wynagrodzenia za pracę w nocy za maj 2012 roku; w punkcie I podpunkt 26 nie obciążając pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powoda; w punkcie III podpunkt 2 obniżając wysokość wskazanych tam wydatków sądowych w postaci kosztów opinii biegłego do kwoty 1.107 złotych i przejmując wydatki sądowe w pozostałej części na rachunek Skarbu Państwa; oraz dodając punkt V, w którym zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 324 złote tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację skarżącego jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie 98 kpc oraz §10 ust 1 pkt 1 w zw. z §9 ust 1 pkt 2 i § 2 ust 5, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz.1800) uznając, iż na etapie apelacji skarżący wygrał sprawę w niewielkim jedynie zakresie.

J.L.