

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 1 września 2015 r. powodowie K. D. (1) i P. J. domagali się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. następujących należności:

- K. D. (1) łącznej kwoty 11.599,06 zł, w tym kwoty 2.323 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wykazanymi w treści pozwu, kwoty 2.160 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych innych niż w przypadające w nocy wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wykazanymi w treści pozwu, kwoty 2.179,12 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wykazanymi w treści pozwu, kwoty 1.080 zł tytułem dodatku za pracę w nadliczbowych godzinach przypadających w niedziele i dni świąteczne wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wymienionymi w pozwie, 3.856,94 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2014 r. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w podwójnej wysokości według obowiązujących przepisów.

- P. J. łącznej należności 13.360,01 zł, w tym kwoty 3.120 zł tytułem dodatku za pracę w nadliczbowych godzinach przypadających w nocy wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wykazanymi w treści pozwu, kwoty 2.760 zł tytułem dodatku za prace w godzinach nadliczbowych innych niż w nadgodziny przypadające w nocy wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wykazanymi w treści pozwu, kwoty 2.558,40 zł, tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wykazanymi w treści pozwu, kwoty 840 zł tytułem dodatku za pracę w nadliczbowych godzinach przypadających w niedziele i dni świąteczne wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wykazanymi w treści pozwu, kwoty 4.081,61 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2014 r. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w podwójnej wysokości według obowiązujących przepisów.

W uzasadnieniu pozwu wskazali, że świadczyli pracę na rzecz pozwanej w usługach ochrony mienia, nie otrzymali od pozwanej egzemplarza umowy, jednakże z zaświadczeń uzyskanych od pozwanej wynika, że świadczyli pracę na podstawie umów cywilnoprawnej. Jednej na podstawie której pracowali jako pracownicy ochrony, drugiej, która przewidywała świadczenie usług w zakresie kolportażu ulotek i materiałów reklamowych, co nigdy nie miało miejsca. Zaznaczyli, że tytułem wynagrodzenia otrzymywali dwa przelewy bankowe, których nadawcą przynajmniej jednej z nich widniała spółka (...), z którą powodów nie łączył żaden stosunek pracy. Podkreślili, że sposób realizacji umowy zlecenia nie odpowiadał typowym dla tej umowy zasadom. Powodowie cały czas pozostawali w dyspozycji pracodawcy, zobowiązani byli wykonywać zadania w miejscu, czasie i w sposób określony przez pozwaną, pozostawać do dyspozycji pozwanej także w okresie przestojów pomiędzy zadaniami, musieli stawiać się do pracy w określonych godzinach, pobierać i zdawać broń, rozliczać się z pobranego wyposażenia, nie mieli także faktycznej możliwości wyznaczania zastępcy. Nadto wskazali, że pozwana nie wypłacała im żadnego dodatku do wynagrodzenia za pracę w jakichkolwiek godzinach nadliczbowych, dodatku za prace w porze nocnej ani też nie wypłacała im ekwiwalentów za niewykorzystany urlop.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że między nią a powodami nie doszło do nawiązania stosunku pracy, a wyłącznie stosunku zlecenia, zatem strona powodowa nie była i nie jest pracownikiem pozwanej w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy. Zaznaczyła, że zarówno jej wola, jak i wola powodów było zawarcie umów zlecenia. Powodowie w trakcie rozmowy o wykonywaniu usług na rzecz pozwanej byli wyraźnie informowani, że pozwana jest zainteresowana podjęciem współpracy jedynie na podstawie umów cywilnoprawnych. Podkreśliła, że powodowie nigdy nie wyrażali chęci zawarcia umowy o pracę, a jedynie umów zlecenia. Wola ta była wielokrotnie wyrażana

przez obie strony, zarówno w drodze pisemnej, jak i ustnej. Nadto zaznaczyła, że w ramach umów cywilnoprawnych współpracuje z podmiotami, które zajmują się ochroną osób i mienia, co wynika wprost ze specyfiki tych usług i ich dużej różnorodności, ze względu na specyfikę działalności pozwanej nie są w umowach cywilnoprawnych zawierane czasy wykonywania usługi ochrony mienia, miejsce usługi, wyraźnie określony rodzaj usługi. Podsumowując pozwana stwierdziła, że brak jest możliwości uznania, iż strony procesu łączyła umowy o pracę, tym samym nie istnieją podstawy dla żądań zapłaty wysuwane przez powodów.

Pismem procesowym z dnia 31 lipca 2017 r. powodowie rozszerzyli powództwo wnosząc o zasądzenie kwot odpowiednio - na rzecz P. J. 15.619,36 tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wskazanymi w piśmie procesowym, kwoty 3.049,89 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wskazanymi w piśmie procesowym – na rzecz K. D. (1) kwoty 19.257,31 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 3.042,10 tytułem dodatku za pracę w porze nocnej wraz z odsetkami ustawowymi szczegółowo wskazanymi w piśmie procesowym. W pozostałym zakresie podtrzymali powództwo.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

K. D. (1) nawiązał współpracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 3 października 2012 r., zawierając umowę zlecenia w zakresie ochrony mienia. Współpraca między stronami trwała do dnia 10 kwietnia 2014 r.

Strony w okresie od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia 10 kwietnia 2014 r. łączyła także umowa zlecenia, na podstawie której K. D. (1) miał świadczyć usługi kolportażu ulotek i materiałów reklamowych. K. D. (1) usług takich faktycznie nie świadczył.

Wykonywał zadania jako członek ochrony załóg interwencyjnych, za wynagrodzeniem w stawce 10 zł brutto za godzinę pracy. Stawka ta została obniżona do kwoty 9,50 brutto za godzinę pracy od czerwca 2013 r.

Podpisanie obu umów było warunkiem podjęcia współpracy. K. D. (1) nie otrzymał własnego egzemplarza pisemnej umowy – poinformowano go, że nie będzie mu potrzebny.

Dowód: zaświadczenie – k. 48, umowa zlecenia z dnia 1 grudnia 2012 r. – k. 78v, umowa zlecenia z dnia 2 listopada 2012 r. – k. 80v, wypowiedzenie umowy zlecenia z dnia 2 listopada 2012 r. – k. 81, umowa zlecenia z dnia 3 października 2012 r. – k. 82v, podanie – k. 82, przesłuchanie K. D. (2) w charakterze strony – k. 161 – 163 w zw. z k. 135 – 136, przesłuchanie P. J. w charakterze strony – k. 163 – 165 w zw. z k. 136, zeznania świadka M. T. – k. 136 – 137, zeznania świadka S. S. – k. 137 – 139

P. J. nawiązał współpracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 3 października 2012 r., zawierając umowę zlecenia w zakresie ochrony mienia. Współpraca między stronami trwała do dnia 31 marca 2014 r.

Strony w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 31 marca 2014 r. łączyła także umowa zlecenia na podstawie, której P. J. miał świadczyć usługi kolportażu ulotek i materiałów reklamowych. P. J. usług takich faktycznie nie świadczył.

Wykonywał zadania jako członek ochrony załóg interwencyjnych, za wynagrodzeniem w stawce 10 zł brutto za godzinę pracy. Stawka ta została obniżona do kwoty 9,50 brutto za godzinę pracy od czerwca 2013 r.

P. J. nie otrzymał własnego egzemplarza pisemnej umowy – poinformowano go, że nie będzie mu potrzebny.

Dowód: zaświadczenie – k. 49, podanie – k. 83, umowa zlecenia z dnia 3 października 2012 r. – k. 83v, wypowiedzenie umowy zlecenia z dnia 2 listopada 2012 r. – k. 84, umowa zlecenia z dnia 1 grudnia 2012 r. – k. 86v, wypowiedzenie umowy zlecenia z dnia 1 grudnia 2012 r. – k. 87, przesłuchanie K. D. (2) w charakterze strony – k. 161 – 163 w zw. z k. 135 – 136, przesłuchanie P. J. w charakterze strony – k. 163 – 165 w zw. z k. 136, zeznania świadka M. T. – k. 136 – 137, zeznania świadka S. S. – k. 137 – 139

Przez cały okres współpracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. K. D. (1) i P. J., tak jak i inne osoby zatrudnione na takim stanowisku (m.in. M. T.), mieli podpisane równocześnie umowy zlecenia z innymi spółkami powiązаныmi z pozwaną. K. D. (1) i P. J. mieli podpisaną umowę z Agencją Pomocy (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Umowy zawierane były na niewielką kwotę wynagrodzenia celem naliczania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W umowach zlecenia powodowie zobowiązywali się do usług ochrony mienia. Spółka (...) w ogóle nie występowała w bieżących relacjach służbowych z K. D. (1) i P. J..

Dowód: przesłuchanie K. D. (2) w charakterze strony – k. 161 – 163 w zw. z k. 135 – 136, przesłuchanie P. J. w charakterze strony – k. 163 – 165 w zw. z k. 136, zeznania świadka M. T. – k. 136 – 137, potwierdzenia przelewów – k. 14 – 15

Przez cały okres współpracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do K. D. (2) i P. J. należały zadania z zakresu ochrony mienia w załodze interwencyjnej. W trakcie pracy musieli być umundurowani i uzbrojeni w broń wydaną przez pracodawcę, korzystali także z pojazdu służbowego. Posiadali także służbowy sprzęt do komunikacji. Na dowód pobrania broni składali podpis w książce wydania broni za każdym razem podczas rozpoczęcia służby i po zdaniu broni po zakończeniu służby.

W trakcie służby nie dokonywali zmiany umundurowania, broni ani samochodu służbowego. W trakcie służby cały czas mieli tego samego przełożonego. Sposób wykonywania przez nich pracy podczas całej służby nie zmieniał się.

Godziny pracy były przewidziane w grafiku obejmującym okres miesiąca, a przygotowywanym przez przełożonego – T. W., któremu pracownicy zgłaszali swoje uwagi. Po sporządzeniu grafiku T. W. udawał się do szefa ochrony, a ten zatwierdzał grafik. Zdarzało się, że grafik był zmieniany przez szefa ochrony lub przez samych pracowników za jego zgodą.

Praca była wykonywana w każdy dzień tygodnia. Czas pracy obejmował również weekendy i święta. Średnio K. D. (2) i P. J. odbywali 20 służb w miesiącu. Zdarzało się, że służb tych było w miesiącu więcej, jeżeli była potrzeba zastąpienia innego pracownika. Służba trwała zazwyczaj 12 godzin - w godzinach od 7.30 do 19.30 albo od 19.30 do 7.30. Jeżeli inny pracownik miał wolne, to pracował na zmianie wynoszącej 24 godziny.

Przed rozpoczęciem zmiany przy przystąpieniu do służby i pobraniu broni odbywała się o godzinie 7:00 obowiązkowa odprawa, podczas której przełożony przekazywał polecenia na bieżący dzień. W czasie oczekiwania na wezwanie przebywali w pojeździe służbowym i nie mogli swobodnie dysponować swoim czasem. Ich praca była nadzorowana przez koordynatora, który wydawał polecenia, przyjeżdżał do załóg i robił adnotacje w książce służby. Sprawdzał stan umundurowania i ogólną gotowość do służby.

Nie było możliwości zastępstwa w pracy przez inną osobę. Dopuszczano jedynie zastępstwo przez innego pracownika E., lecz za zgodą szefa służby.

Dowód: grafik za grudzień 2013 r. – k. 107, harmonogramy – k. 151-155, ceduły dyżurów – k. 108-111, przesłuchanie K. D. (2) w charakterze strony – k. 161 – 163 w zw. z k. 135 – 136, przesłuchanie P. J. w charakterze strony – k. 163 – 165 w zw. z k. 136, zeznania świadka M. T. – k. 136 – 137, zeznania świadka S. S. – k. 137 – 139, częściowo zeznania świadka J. M. – k. 139 – 140

K. D. (2) i P. J. nie otrzymywali urlopów wypoczynkowych.

Dowód: przesłuchanie K. D. (2) w charakterze strony – k. 161 – 163 w zw. z k. 135 – 136, przesłuchanie P. J. w charakterze strony – k. 163 – 165 w zw. z k. 136

K. D. (2) i P. J. otrzymywali wynagrodzenie jedynie w formie przelewu na własne rachunki bankowe. Suma przelewów z danego miesiąca odpowiadała iloczynowi przepracowanych w tym miesiącu godzin i stawki godzinowej (10, a następnie 9,50 zł).

Dowód: przesłuchanie K. D. (2) w charakterze strony – k. 161 – 163 w zw. z k. 135 – 136, przesłuchanie P. J. w charakterze strony – k. 163 – 165 w zw. z k. 136, potwierdzenia przelewów – k. 12 – 47

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. pracowników ochrony obowiązywał równoważny czas pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, z możliwością przedłużenia dobowego czasu pracy do 24 godzin.

Niesporne, a nadto dowód: Regulamin pracy – k. 88 - 92

Biorąc pod uwagę liczbę przepracowanych danego miesiąca godzin, wynikającą z wysokości przelewu K. D. (1) i P. J. powinni otrzymać następujące kwoty tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w porze nocnej:

W przypadku P. J.:

Rok Miesiąc	Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	Dodatek za pracę w porze nocnej
X 2012r.	510,00	117,38
XI 2012r.	590,00	128,57
XII 2012r.	980,00	157,88
I 2013r.	820,00	145,45
II 2013r.	790,00	160,00
III 2013r.	740,00	152,00
IV 2013r.	480,00	136,00
(...).	1040,00	176,00
VI 2013r.	579,50	144,00
VII 2013r.	627,00	139,13

VIII 2013r.	940,50	167,20
IX 2013r.	912,00	167,61
X 2013r.		97,39
XI 2013r.	608,00	151,57
XII 2013r.	784,00	152,37
(...).	570,00	144,00
II 2014r.	532,00	151,20
III 2014r.	570,00	144,00
RAZEM:	(...),00	(...),75 1

W przypadku K. D. (1):

Rok Miesiąc	Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	Dodatek za pracę w porze nocnej
X 2012r.	610,00	117,38
XI 2012r.	1010,00	157,14
XII 2012r.	1000,00	157,88
I 2013r.	1560,00	189,08
II 2013r.	880,00	160,00
III 2013r.	1390,00	182,40
IV 2013r.	760,00	152,00

V 2013r.	1100,00	176,00
VI 2013r.	750,50	160,00
VII 2013r.	(...),00	166,95
VIII 2013r.	(...),50	167,20
IX 2013r.	(...),00	198,08
X 2013r.	361,00	125,21
XI 2013r.	665,00	151,57
XII 2013r.	741,00	152,37
I 2014r.	-	48,00
II 2014r.	-	84,00
III 2014r.	-	80,00
RAZEM:	(...),00	(...),26

Dowód: uzupełniająca opinia biegłego z zakresu rachunkowości – k. 212-224

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się w przeważającej części zasadne. Częściowe oddalenie żądań wynikało z błędnych wyliczeń strony powodowej.

Żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje podstawę prawną w treści art. 151 § 1 k.p., art. 151(1) § 1 i § 2 k.p.

Zgodnie z tymi przepisami praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

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

Praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, co daje mu uprawnienie do wydania pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy nie formułują szczególnych wymogów formalnych wobec polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, na co powołał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1976 r. (sygn. akt I PRN 58/75, (...) 1977, nr 6, s. 66). W szczególności jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może być traktowany brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków. Pogląd ten wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., (sygn. akt I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343).

W myśl zaś art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Rekompensata za pracę nocną polega na wypłacie dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatek ma charakter niezależny od przysługujących pracownikowi innych świadczeń, czyli wynagrodzenia za pracę oraz ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę nocną przysługuje wszystkim pracownikom, którzy świadczą pracę w nocy. Ustawa nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyłączeń.

Podstawową przesłanką żądania przez powodów roszczeń pozwu było twierdzenie, że łączący strony stosunek prawny w istocie stanowił stosunek pracy.

Zgodnie z treścią przepisu art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei na mocy art. 22 § 1<sup>1</sup> oraz art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. zatrudnienie w tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tychże warunków wykonywania pracy. Dwie ostatnie normy prawne ograniczają więc stosowanie zasady swobody kontraktowania wynikającej z art. 353<sup>1</sup> kodeksu cywilnego.

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku SA w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika.

Ustalenia charakteru stosunku prawnego sąd dokonuje na podstawie sposobu faktycznego bieżącego wykonywania umowy łączącej strony (por. uzasadnienie wyr. SN z 17.02.1999 r., I PKN 568/98, OSN 2000/6/229).

Dla uznania umowy za umowę o pracę podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania bieżących poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

Wszystkie cechy tak pojętego podporządkowania pracowniczego zaznaczyły się przy wykonywaniu umowy zawartej przez strony. Po pierwsze powodowie podlegali regulacji ich czasu pracy, skoro co miesiąc sporządzano harmonogram (grafik), który był zatwierdzany przez przełożonego – szefa ochrony. Grafik znajdował się w posiadaniu pozwanego, był archiwizowany, co wskazuje, że był przez niego wykorzystywany, a nie stanowił jedynie wewnętrznego dokumentu samych pracowników ochrony, w który pozwany miałby nie ingerować. Nie można więc stwierdzić, by był jedynie efektem wewnętrznych ustaleń samych zatrudnionych. Gdyby pozwany nie był zainteresowany treścią tego dokumentu, to by go nie archiwizował, a wynagrodzenie naliczałby na podstawie rachunków przedkładanych przez zatrudnionych. Poza tym podporządkowanie co do czasu wyrażało się określonymi godzinami dyżurów, wpisywanych do dokumentów ceduły (k. 108-111) oraz określonymi godzinami wykonania zadań doraźnych. Wreszcie powodowie mieli obowiązek stawiania się na odprawie o określonej z góry godzinie, co jest elementem obcym umowie zlecenia (umowie o świadczenie usług).

Okoliczności faktyczne w tym zakresie Sąd ustalił w oparciu o spójne, logiczne, szczegółowe i korespondujące wzajemnie ze sobą dowody z przesłuchania świadków M. T. i S. S. oraz przesłuchanie obu powodów. Nawet świadek strony pozwanej – J. M. zeznała, że grafik podlegał zatwierdzaniu przez szefa ochrony. Z drugiej strony nie dano wiary zeznaniom świadka W. S., który jako prokurent pozwanej miał istotny interes w składaniu relacji określonej treści. To samo dotyczy J. K. – szefa ochrony i zastępcy dyrektora pozwanej oraz M. C. – nadzorującego działalność kadrową.

Kolejna cecha pracownicza w stosunku zatrudnienia powodów polegała na osobistym obowiązku świadczenia pracy. Z zeznań powodów, M. T. i S. S. wynikało, że jeżeli powstała potrzeba zastąpienia nieobecnej osoby, to organizowano takie zastępstwo jedynie spośród innych pracowników pozwanej. Powodowie nie mieli możliwości, by wskazać na zastępstwo osoby z zewnątrz, wskazanej przez nich samych, a jedynie posiadającej stosowne uprawnienia pracownika ochrony. W tym zakresie decydujące znaczenie ma faktyczny sposób wykonywania umowy, a nie treść umowy na piśmie, gdzie przyznano możliwość zastępowania przez osobę z zewnątrz. Zresztą powodowie nie otrzymali własnych egzemplarzy umów, więc nie mogli uświadamiać sobie tego rodzaju uprawnienia. Tu także należy zaznaczyć, że świadek pozwanej J. M. zeznała o braku możliwości zastępowania przez osobę z zewnątrz, a zastępstwa odbywały się tylko spośród innych członków załogi pozwanego. W taki sam sposób zeznawał w pierwszej części swoich zeznań J. K., by w dalszej ich części stwierdzić na odwrót. Takie wahania w treści zeznań wskazują na możliwość prezentowania wyuczony, lecz niezgodnej z rzeczywistością wersji zdarzeń.

W analizowanym przypadku występowało także podporządkowanie co do sposobu wykonania umowy – powodowie otrzymywali doraźne zadania w ramach wiążących ich poleceń. Podlegali także kontroli ze strony szefa ochrony. Powodowie byli członkami załóg interwencyjnych, a więc pracownikami ochrony w ścisłym tego słowa znaczeniu (w odróżnieniu od osób stacjonarnie pilnujących budynków bez możliwości użycia środków przymusu). Stanowili zatem quasi służbę mundurową. Harmonogramy służb przy wieloletnim procesie pracy, dyżury określane cedułą, obowiązkowe odprawy oraz możliwość kontroli w trakcie służby wskazują, że w taki też sposób byli traktowani. Taki rodzaj podporządkowania w ocenie Sądu wykracza poza ramy umowy o świadczenie usług.

Wreszcie o pracowniczym charakterze umowy świadczy przejęcie ryzyka organizacyjnego przez pozwanego, do którego należał cały sprzęt służący do wykonania zadań powodów, a w tym samochód, wyposażenie i paliwo, broń i środki komunikowania.

Następnie Sąd stwierdził, że rozbieżność umów powodów na dwie odrębne, a następnie przelewanie wynagrodzenia za niektóre miesiące z dwóch źródeł – od pozwanej i spółki (...) stanowiło działanie w celu obejścia przepisów dotyczących składek ubezpieczenia emerytalno-rentowego oraz limitów godzin nadliczbowych.

Z zeznań powodów oraz korespondujących z nimi zeznań świadków T. i S. wprost wynika, iż powodowie przez cały okres swojej pracy wykonywali czynności tego samego rodzaju zlecone przez przełożonych będących pracownikami pozwanej. Powodowie wykonywali czynności z zakresu ochrony, do czego wykorzystywał za każdym razem samochód, umundurowanie, broń dostarczone przez pozwaną spółkę. Nie sposób było wyodrębnić, kiedy pracowali w ramach jednej umowy, a kiedy w ramach drugiej. Cały czas bowiem wykonywali jednolite czynności pod kierownictwem tej samej osoby, która codziennie wyznaczała im do wykonania konkretne zadania. Należy zauważyć, że w momencie, w którym powodowie rzekomo kończyli świadczenie pracy na podstawie jednej umowy, nic się w ich pracy nie zmieniało. Powodowie nie przerywali wykonywanych zajęć, nie zdawali służbowego umundurowania, legitymacji oraz broni. Jedynie formalnie zawarte były umowy cywilnoprawne z podmiotem powiązany z pracodawcą (A.). Trudno przyjąć bowiem, aby podmiot niezwiązany z pozwaną spółką akceptował fakt wypłaty wynagrodzenia, mimo braku wykonywania na jego rzecz jakichkolwiek czynności bez takiego powiązania. (...) pracy powodów cały czas wyglądał tak samo – ciągle pracowali w tym samym charakterze, przy użyciu tych samych narzędzi pracy (samochód, mundur, broń), z podległością wobec tych samych osób, a tylko wybrana przez pozwaną część godzin pracy była zaliczana jako czas pracy w ramach jednej umowy zlecenia, a pozostała w ramach drugiej.

Podobna sytuacja była już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozdzielenie czynności służących przygotowaniu i poprowadzeniu audycji radiowej, a zatem czynności składających się na to samo zadanie dziennikarskie, pomiędzy umowę o pracę (za najniższym możliwym wynagrodzeniem za pracę) i umowę prawa cywilnego (za wynagrodzeniem, które nie obciążało pracodawcy dodatkowymi kosztami pracy) może sugerować zamiar obejścia prawa [...]. Podobnie zamiar obejścia prawa może sugerować rozdzielenie wykonywanej przez powódkę jednorodnej pracy na dwa podmioty odbierające świadczenie. Ponadto, w dalszej części uzasadnienia Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii występowania różnych podmiotów jako strony umowy o pracę i strony umowy prawa cywilnego: faktycznie istniała tożsamość podmiotowa po stronie pracodawcy i zamawiającego dzieło, a obydwie umowy – umowa o pracę i umowa o dzieło – w istocie składały się na jeden stosunek pracy, zaś rozbieżność powódkę z faktycznym pracodawcą na dwa podmioty i dwa różne stosunki prawne (pracy i prawa cywilnego) miało służyć obejściu prawa.

W uzasadnieniu do tego samego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał na konsekwencje obejścia prawa: w takim zakresie zawarte przez strony uzgodnienia – niezależnie od ewentualnej woli stron wyrażonej w nadanej im formie umów cywilnoprawnych – są w sferze prawa pracy nieważne z mocy art. 18 § 2 k.p., na podstawie którego w miejsce postanowień nieważnych umów cywilnoprawnych stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 22 § 1 i 11 k.p.). Natomiast w sferze prawa cywilnego zawarte przez pracodawcę umowy prawa cywilnego na wykonywanie przez pracowników poza czasem pracy tych samych rodzajowo czynności, co objęte stosunkami pracy, są również nieważne z mocy art. 58 § 1 k.c. jako czynności prawne sprzeczne z ustawą. Pozorne umowy cywilnoprawne są nieważne (art. 83 k.c.), a skoro praca była faktycznie wykonywana, świadczenie pozostaje ex lege objęte kontraktami pracowniczymi, które automatycznie rodzą obowiązek opłacania składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze pracowników przy wykonywaniu tej samej rodzajowo pracy zawodowej. Kontynuując, Sąd Najwyższy stwierdza w odniesieniu do wcześniejszych orzeczeń, że nie jest możliwe wykonywanie tych samych zadań i obowiązków pracowniczych częściowo na podstawie umowy o pracę, a częściowo na podstawie umowy o dzieło.

Także w wyroku z dnia 30 czerwca 2000 r. (sygn. akt II UKN 523/99), dotyczącym już jednak jedynie zawierania dodatkowych umów cywilnych z pracodawcą, Sąd Najwyższy wskazał, 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.

Ponadto warto przywołać orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015 r. II PK 282/14, LEX nr 1771522, M.P.Pr. (...)–603, wydane w stanie faktycznym zbliżonym do niniejszego, w którym Sąd ten wskazał, iż czynności formalnie wykonywane na rzecz innego, niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 1<sup>1</sup> obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela przywołane wywody Sądu Najwyższego.

W konsekwencji należało przyjąć, że obaj powodowie wykonywali wszystkie swoje obowiązki w ramach jednego stosunku pracy łączącego ich z pozwanym.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D., który w szczegółowej, umotywowanej i logicznej opinii odpowiedział na pytania Sądu i poparł to stosownymi wyliczeniami. Przy czym w pierwotnej opinii biegły przedstawił wyliczenia oparte na tabelach czasu pracy złożone przez stronę pozwaną (k. 147-155), które – ze względu na treść zeznań świadków T. i S. oraz obu powodów, nie odpowiadały całokształtowi czasu pracy. Sąd uznał, że najbardziej miarodajnym źródłem dotyczącym nominału czasu pracy powodów w poszczególnych miesiącach są kwoty comiesięcznych przelewów – jako suma od pozwanego i spółki (...), podzielone przez ustalone ustnie przez strony wynagrodzenie godzinowe (10 zł brutto, a od czerwca 2013 r. – 9,50 zł). Trudno bowiem mniemać, że pozwany wypłacał wyższe kwoty, niż wynikające z ilości przepracowanych faktycznie godzin. Takie założenie najlepiej oddaje stan faktyczny.

Wyliczenia oparte na takim założeniu zostały wykonane przez biegłego w opinii uzupełniającej (k. 212-224), przy czym kalkulacje oparte o kwoty przelewów znalazły się w załącznikach nr 3 i 4 opinii uzupełniającej, a ich podsumowanie w tabelach na kartach 221 (P. J.) i 224 (K. D. (1)).

Opinia ta w pełni nadaje się do wykorzystania w sprawie. Biegły dokonał obliczeń z osobna dla każdego miesięcznego okresu rozliczeniowego. Opinia odpowiada w pełni zakreślonej przez Sąd tezie dowodowej, a skonstruowanej z uwzględnieniem wykazanych okoliczności faktycznych. Zarzuty strony pozwanej stanowiły de facto polemikę z ustaleniami stanu faktycznego i założeniami przyjętymi przez Sąd w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego, nie dotyczyły wyliczeń jako takich. W związku z uznaniem, iż całokształt pracy wykonywanej przez powodów stanowił pracę w ramach stosunku pracy, a nie wykonanie umów cywilnych, uznanych na podstawie art. 58 k.c. za nieważne, pracodawca jest zobowiązany do uiszczenia na rzecz powodów wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym kontekście dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie może mieć znaczenia fakt, iż podmiot trzeci, z którymi powodów łączyły stosunki prawne, uznane następnie za nieważne jako zmierzające do obejścia prawa, uiszczały na rzecz powodów należności, do których zapłaty nie były zobowiązane. Należy przypomnieć, że spółka, z którymi powodowie mieli zawarte umowy cywilnoprawne były powiązane z ich pracodawcą, a wynagrodzenie wypłacały mu mimo braku wykonywania na ich rzecz jakichkolwiek czynności. Niemniej powodowie dochodzili samego dodatku za godziny nadliczbowe i pracę w porze nocnej, a zatem odliczyli świadczenia wypłacone przez ten podmiot od kwoty dochodzonej w pozwie.

W dalszej kolejności należy zaznaczyć, iż Sąd nie widział podstaw do wezwania do udziału w sprawie podmiotu trzeciego ( spółki (...)), jako że udział w postępowaniu podmiotu, z którym powoda łączyły umowy zawarte jedynie dla pozoru uznać należy za zbędny. W ocenie Sądu przesłanki określone w przepisie art. 194 § 3 k.p.c. w zw. z art. 477 k.p.c. nie zostały spełnione. Potwierdza to również uzasadnienie przywołanego już wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015 r., II PK 282/14. Powodowie zasadnie przyjęli w złożonym pozwie, że jedynym zobowiązanym z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop pozostaje faktyczny ich pracodawca, a nie spółka, której nazwa posłużyła jedynie na potrzeby stworzenia fasady ukrywającej naruszenie norm czasu pracy.

Ustalenia stanu faktycznego doprowadziły do przyjęcia, iż dodatek za pracę w porze nocnej nie był wypłacany, co przesądziło o zasadności powództwa również w tym zakresie.

Różnice pomiędzy kwotami ujętymi w opinii uzupełniającej, a następnie przyjętymi przez Sąd w wyroku, a tymi wskazanymi przez powodów po ostatecznym rozszerzeniu powództwa, wiążą się z błędnym przyjęciem przez powodów, że biegły wyliczył wynagrodzenie w kwotach netto, gdy tymczasem z opinii wyraźnie wynika, że były to wielkości brutto. Sami powodowie wskazywali, że stawka godzinowa 10 zł, a następnie 9,50 zł była określona jako stawka brutto. Te stawki następnie były podstawą wyliczeń biegłego.

Za zasadne Sąd uznał żądanie powodów zapłaty ekwiwalentu za urlop. Pozwana – niezasadnie uznając stosunek prawny za umowę cywilnoprawną – nie udzielała urlopów wypoczynkowych, przynależnych stosunkowi pracy.

Roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy to oparte jest na przepisie art. 171 § 1 k.p., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ponadto na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z dnia 9 stycznia 1997 r. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.) zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Ekwiwalent za urlop zależny niespornie od wysokości wynagrodzenia za pracę należało wyliczyć w oparciu o faktyczną stawkę wynagrodzenia, a więc godzinową, a nie fikcyjną stawkę z wynagrodzenia za pracę.

Obaj powodowie w chwili zatrudnienia u pozwanego mieli staż pracy znacznie przekraczający 10 lat (okoliczność niesporna), a zatem wymiar ich urlopu wynosił 26 dni. K. D. (1) był zatrudniony od 3 października 2012 r. do 10 kwietnia 2014 r. Liczba należnych dni urlopu to 42: za 2012 proporcjonalnie 7 dni, za rok 2013 – 26 dni, a za 2014 – proporcjonalnie 9 dni ( $4/12 * 26$ ). Każdemu dniowi urlopu wypoczynkowego należy przypisać 8 godzin, niezależnie od systemu czasu pracy (art. 154<sup>2</sup> § 3 k.p.). Zatem 42 dni to 336 godzin. W chwili rozwiązania stosunku pracy, gdy pracodawca ma obowiązek naliczyć ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie godzinowe K. D. wynosiło 9,50 zł. Dało to za 336 godzin urlopu kwotę 3.192 zł.

Natomiast w przypadku powoda P. J., który pracował od 3 października 2012 r. do 31 marca 2014 r., wymiar przysługującego urlopu wynosił odpowiednio: za 2012 – 7 dni, za 2013 – 26 dni, za 2014 – 7 dni, razem: 40 dni. Po pomnożeniu przez 8 godzin dało to łącznie 320 godzin urlopu. Przy stawce godzinowej 9,50 zł ekwiwalent za urlop wyniósł 3.040 zł.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (obowiązek wypłaty wynagrodzenia najpóźniej do 10-go dnia następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym, obowiązek wypłaty ekwiwalentu za urlop po rozwiązaniu stosunku pracy).

W konsekwencji zasądzono na rzecz powodów kwoty tytułem należności za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy mając na względzie kwoty określone przez biegłego G. D. w opinii uzupełniającej na k. 221 i 224.

Punkt III wyroku, którym Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, odnosi się natomiast do kwoty dodatku za pracę w godzinach i do żądanych przez powodów należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych przewyższających kwoty zasądzone w punkcie I i II oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie VI wyroku stanowił art. 477 (2) §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydawaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd wziął pod uwagę ostatnią stawkę godzinową wynagrodzenia powodów i miesięczny ogólny wymiar czasu pracy 168 godzin.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem strona przegrywając sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na mocy art. 100 k.p.c. koszty te stosunkowo rozdzielono stosownie do stopnia, w jakim każda ze stron wygrała. P. J. wygrał proces w 78%, a K. D. (1) – w 77%. Stawka kosztów zastępstwa procesowego wynosiła 1.800 zł (§ 6 pkt 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz.U. z 2013 r., poz. 461 j.t.) – obowiązującego w chwili wytoczenia powództwa.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1025 j.t.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powodowie byli zwolnieni od ponoszenia opłaty od złożonych pozwów, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu. Pozwaną obciążono tymi kosztami w zakresie zasądzonego roszczenia.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3.(...)

20 września 2017 r.