

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10 września 2018 r. powodowie T. D. i P. K. (1) domagali się zasądzenia na swoją rzecz od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kolejno łącznie kwot: (...) zł i (...) zł.

Tytułem dodatku za pracę w porze nocnej w poszczególnych miesiącach domagali się następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 - go dnia następnego miesiąca: T. D. 252,00 zł za sierpień 2015 r., 210,10 zł za wrzesień 2015 r., 256,30 zł za listopad 2015 r., 200,00 zł za grudzień 2015 r., 48,60 zł za styczeń 2016 r., 176,00 zł za luty 2016 r., 252,00 zł za marzec 2016 r., 176,00 zł za kwiecień 2016 r., 184,80 zł za maj 2016 r., 168,00 zł za czerwiec 2016 r., 176,00 zł za lipiec 2016 r., 184,80 zł za sierpień 2016 r., 168,00 zł za wrzesień 2016 r., 176,00 zł za październik 2016 r., 184,80 zł za listopad 2016 r., 198,00 zł za grudzień 2016 r., 238,00 zł za styczeń 2017 r., 225,00 zł za luty 2017 r., 176,60 zł za marzec 2017 r., 210,40 zł za kwiecień 2017 r., 190,40 zł za maj 2017 r., 190,40 zł za czerwiec 2017 r., 214,20 zł za lipiec 2017 r., 181,60 zł za sierpień 2017 r., 181,60 zł za październik 2017 r., 200,00 zł za listopad 2017 r., 249,85 zł za grudzień 2017 r., 275,00 zł za styczeń 2018 r., 223,55 zł za luty 2018 r., 191,20 zł za marzec 2018 r., 184,10 zł za kwiecień 2018 r., 210,40 zł za maj 2018 r., 200,00 zł za czerwiec 2018 r., 200,00 zł za lipiec 2018 r. P. K. (1) domagał się zaś 238,00 zł za styczeń 2017 r., 250,00 zł za luty 2017 r., 260,40 zł za marzec 2017 r., 263,00 zł za kwiecień 2017 r., 261,80 zł za maj 2017 r., 261,80 zł za czerwiec 2017 r., 214,20 zł za lipiec 2017 r., 272,40 zł za sierpień 2017 r., 214,20 zł za wrzesień 2017 r., 249,70 zł za październik 2017 r., 350,00 zł za listopad 2017 r., 187,50 zł za grudzień 2017 r., 187,50 zł za styczeń 2018 r., 184,10 zł za luty 2018 r., 334,60 zł za marzec 2018 r. oraz 184,10 zł za kwiecień 2018 r.

Tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powodowie T. D. i P. K. (1) domagali się zasądzenia następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 11 – go dnia miesiąca następującego po danym kwartale (okresie rozliczeniowym): T. D. 3.727,51 zł za III kwartał 2015 r., 1.351,18 zł za I kwartał 2016 r., 831,99 zł za II kwartał 2016 r., 618,42 zł za III kwartał 2016 r., 1.248,03 zł za IV kwartał 2016 r., 995,88 zł za I kwartał 2017 r., 1.167,80 zł za II kwartał 2017 r., 1.053,18 zł za III kwartał 2017 r., 1.648,84 zł za IV kwartał 2017 r., 2.143,30 zł za I kwartał 2018 r., 819,27 zł za II kwartał 2018 r. a za lipiec 2018 r. kwotę 185,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2018 r. P. K. (1) domagał się zaś 3.763,10 zł za I kwartał 2017 r., 4.123,58 zł za II kwartał 2017 r., 2.918,85 zł za III kwartał 2017 r., 6.293,62 zł za IV kwartał 2017 r., a za I kwartał 2018 r. kwoty 2.617,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2018 r., oraz za kwiecień 2018 r. kwoty 2.557,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2018 r.

Ponadto powód T. D. domagał się zapłaty kwoty 9.786,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 1.274,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 listopada 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia urlopowego wypłaconego powodowi za miesiąc październik 2015 r.

Powód P. K. (1) domagał się zapłaty kwoty 6.575,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 maja 2018 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie zatrudnienia u pozwanej.

Powód T. D. domagał się również zapłaty kwoty 9.907,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy odpowiadającej trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia umowy o pracę, a powód P. K. (1) kwoty 5.094,11 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 maja 2018 r. do dnia zapłaty odpowiadającej jednomiesięcznemu okresowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Ponadto powodowie wniesli o zasądzenie na ich rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz nadanie wydanemu orzeczeniu przewidzianego przepisami prawa rygору natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu obu pozwów powodowie wskazali, że pracowali w pozwanej spółce, jako pracownicy ochrony fizycznej. Czas pracy był określany przez pozwaną. Powód T. D. wskazał, że pozwana stosowała taki system wynagrodzeń, że wymuszała zawieranie fikcyjnych umów cywilnoprawnych z innymi firmami (kopii których powód nie otrzymywał) o takim samym profilu działalności i całe wypłacane mu przez te firmy wynagrodzenie było traktowane jak wynagrodzenie z takiej umowy, a w konsekwencji nie wypłacano powodowi dodatku za pracę w porze nocnej. W trakcie wykonywania pracy powód podlegał ścisłemu nadzorowi i kierownictwu ze strony pozwanej, nigdy nie zmieniał sprzętu, ubrań, emblematów, czy wyposażenia na należące do innej firmy, z którą miał mieć umowę zlecenia. Zdaniem powoda zawarcie tych umów było obejściem prawa i unikaniem płacenia zobowiązań pracodawcy wynikających z kodeksu pracy. To samo dotyczyło nadgodzin. Powód wskazał również, że pozwana nie prowadziła rzetelnej ewidencji czasu pracy i poza nielicznymi wyjątkami zamiast 12 godzinnych, pełnił wraz z powodem P. K. (1) służby 24 godzinne mając z góry ustaloną stawkę wynagrodzenia godzinowego omówioną ustnie z pozwaną. O faktycznym czasie pracy powodów świadczą natomiast dokumenty w postaci grafików, książki służb, kart drogowych i raportów z monitoringu oraz listy płac i historia przelewów obrazująca poszczególne przelewy dokonywane przez pozwaną spółkę i firmy, z którymi powodowie zawierali umowy zlecenia. Kwoty podane w żądaniu pozwu są kwotami brutto, które strona powodowa wyliczyła na podstawie posiadanych danych o czasie pracy powodów z uwagi na brak dostępu do dokumentacji wewnątrzzakładowej, z wyjątkiem nadgodzin do wyliczenia, których strona powodowa przyjęła umówioną przez strony stawkę godzinową na poziomie 9 zł netto (stawka wzrosła od stycznia 2017 r., wynosząc 10,50 zł netto dla kierowcy patrolu i 10 zł netto dla tzw. „prawego”). Powód T. D. podał, że zmuszony był do zawarcia dodatkowej fikcyjnej umowy zlecenia z firmą (...). O jej fikcyjności świadczył fakt ciągłego świadczenia usług dla pozwanej, korzystania z pojazdu pozwanej oznakowanego logo zarówno pozwanej jak i zleceniodawcy oraz używania sygnowanej przez pozwaną odzieży roboczej, a także tożsamość podmiotowa występująca między pozwaną i zleceniodawcą spółką (...). Podkreślił, że przy wypłacie wynagrodzenia tytułem urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez powoda w październiku 2015 r. pozwana nie uwzględniła pracy wykonywanej przez powoda w godzinach nadliczbowych uznanych za świadczone na rzecz zleceniodawcy, stąd zaniżona wysokość wynagrodzenia urlopowego została błędnie obliczona jedynie przy uwzględnieniu minimalnego jedynie wynagrodzenia wynikającego z zawartej umowy o pracę z pominięciem wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. W ten sam błędny zdaniem powoda sposób został obliczony i wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2018 r. należny powodowi po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną.

Powód P. K. (1) wskazał, że umowa zlecenia, którą zawarł z pozwaną była w rzeczywistości umową o pracę, gdyż sposób jej realizacji wykazywał cechy typowe dla stosunku pracy i nie różnił się w żaden sposób od umowy o pracę zawartej z pracownikami pozwanej spółki, w tym z T. D.. Z uwagi na zawarcie umowy zlecenia powód był pozbawiony uprawnień, jakie przysługiwałyby mu ze stosunku pracy. Pracował w wymiarze przekraczającym przewidziane w kodeksie normy czasu pracy. Nie otrzymywał od pozwanej dodatku za pracę wykonywaną w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz nie udzielano mu w okresie zatrudnienia płatnego urlopu, ani nie wypłacono ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Podkreślił, że wymiar przysługującego mu urlopu wypoczynkowego wynosił 20 dni rocznie.

Obaj powodowie wskazali, że utrzymujące się przez cały okres zatrudnienia naruszenia przepisów prawa pracy były przyczyną stanowiącą podstawę rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy i stanowiły wyłączny powód rozwiązania umowy przez każdego z powodów. Wysokość odszkodowania była uwarunkowana długością zatrudnienia u pozwanej zgodnie z przepisami kodeksu pracy o wypowiedzeniu (tak dla powoda T. D. w wysokości trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a dla powoda P. K. (1) w wysokości jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia).

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana zakwestionowała twierdzenia, zarzuty i wyliczenia powodów, a także wiarygodność załączonych do pozwu grafików dyżurów. Pozwana wskazała, że w okresie objętym sporem powód T. D. wykonywał, jako pracownik ochrony, pracę także na rzecz odrębnego od pozwanej podmiotu zewnętrznego, z którymi był związany umową zlecenia. Za tę pracę otrzymywał zapewne dodatkowe wynagrodzenie. Zdaniem pozwanej należne powodowi

wynagrodzenie zostało mu zapłacone w całości. Podkreśliła, że zgodnie z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy powód z uwagi na zajmowane stanowisko pracownika ochrony mienia i osób zatrudniony był w równoważnym systemie czasu pracy. Czas pracy powoda mógł być przedłużony w wymiarze dobowym do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca, a powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości wynikającej z karty wynagrodzeń.

Pozwana wskazała, że nie zabraniała powodowi ani innym pracownikom zawierania dodatkowych umów cywilnoprawnych na podstawie, których świadczyli usługi na rzecz innego podmiotu, ani nie ingerowała w sposób wykonywania przez powoda umowy zlecenia. Podała, że powód świadomie zawarł umowę zlecenia z podmiotem Agencja (...) spółka z o.o. korzystając z „okazji” możliwości pracowania dla podmiotu działającego także na rynku ochrony osób i mienia. Zaznaczyła, że posługiwanie się przez powoda sprzętem pozwanej przy świadczeniu usług na rzecz tej spółki nie oznaczało tożsamości podmiotów równoznacznego z nawiązaniem z pozwaną stosunku pracy w zakresie objętym świadczeniem usług z tytułu umowy zlecenia z podmiotem trzecim. Podkreśliła, że powód w związku z zawartą umową zlecenia sam decydował o czasie i ilości usług, które świadczył w czasie wolnym od pracy. Wskazała, że wypłaciła powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2018 r. oraz, że powód otrzymał wynagrodzenie urlopowe za październik 2015 r. w wysokości wynikającej z karty wynagrodzeń powoda za 2015 r.

Odnosząc się do żądania powoda P. K. (1) pozwana oznajmiła, że strony nigdy nie zawarły umowy o pracę. Powód od samego początku wiedział, iż umowa zawarta z pozwaną to umowa zlecenia i nie jest ona tożsama z umową o pracę i był świadomy konsekwencji, jakie wiążą się ze stosunkiem prawnym kształtowanym w oparciu o przepisy prawa cywilnego. Zaprzeczyła wskazanemu wymiarowi, w jakim powód świadczył pracę zarówno w godzinach nocnych jak i nadliczbowych podając, że powód nie miał ustalonej stałej normy czasu, w jakim świadczył usługi a nadto, że mógł on powierzyć pełniąną przez siebie usługę osobie trzeciej, jak również dokonywać zmiany terminów, w których wykonywał zlecenie na rzecz pozwanej. W związku z powyższym powoda nie obowiązywały żadne normy czasu pracy. Wskazała, że określenie stawki godzinowej i ustalenie jej w treści u mowy na kwotę 13 zł/h brutto nie przesądzało o charakterze łączącej strony umowy, a jedynie umożliwiało przejrzyste obliczenie wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda za świadczone w danym miesiącu usługi. Zdaniem pozwanej o charakterze zawartej z powodem umowy nie przesądza fakt korzystania przez powoda ze służbowego sprzętu, czy tożsamość wykonywania przez zadań w ramach zawartej umowy z obowiązkami wykonywanymi przez inne osoby zatrudnione przez pozwaną w ramach umowy o pracę. Powód nie podpisywał listy obecności, nie podlegał regulaminowi pracy, ani nie wykonywał poleceń pozwanej. Powód sam decydował o czasie i ilości usług świadczonych na rzecz pozwanej. Powód w sposób samodzielny decydował czy stawi się w danym dniu do pracy oraz sam organizował sobie czas na świadczenie usług przedstawiając odpowiednią propozycję pozwanej. Z uwagi na charakter łączącej strony umowy zlecenia pozwana w zakresie dodatku za pracę w porze nocnej, dodatku za pracę w nadgodzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jak również odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy uznała za bezzasadne.

Odnosząc się do żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy spółka, wskazała na bezzasadność roszczenia obu powodów, P. K. (1) z uwagi na rodzaj łączącej strony umowy będącej umową zlecenia, a powoda T. D. z uwagi na brak usprawiedliwienia takiej czynności. Zaznaczyła, że powodowie nie wykazali na piśmie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym. Bliżej nieokreślone, hipotetyczne zdarzenia, zarzucane przez powodów nie miały miejsca w rzeczywistości. Pozwana terminowo regulowała płatności, nie miały też miejsca naruszenia norm czasu pracy. Ponadto wskazano, że to na stronie powodowej spoczywa ciężar dowodu na okoliczność ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiących przesłanki do uznania rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy za zasadne.

Pismem z dnia 9 listopada 2019 r. strona powodowa zmodyfikowała powództwo wnosząc o zasądzenie dodatku za pracę w porze nocnej, w poszczególnych miesiącach następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od

11 dnia następnego miesiąca od pozwanego na rzecz powoda P. K. (1) 238,08 zł za miesiąc styczeń 2017 r., 334,00 zł za miesiąc marzec 2018 r. oraz 175,00 zł za miesiąc kwiecień 2018 r.

W piśmie z dnia 9 listopada 2019 r. (k. 329-334) powodowie zmodyfikowali swoje powództwo. Po modyfikacji P. K. (1) z tytułu dodatku za pracę w porze nocnej domagał się w poszczególnych miesiącach następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 - go dnia następnego miesiąca: 238,08 zł za miesiąc styczeń 2017 r., 250 zł za miesiąc luty 2017 r., 260,76 zł za miesiąc marzec 2017 r., 263,15 zł za miesiąc kwiecień 2017 r., 261,80 zł za miesiąc maj 2017 r., 261,80 zł za miesiąc czerwiec 2017 r., 238,08 zł za miesiąc lipiec 2017 r., 272,64 zł za miesiąc sierpień 2017 r., 214,20 zł za miesiąc wrzesień 2017 r., 249,92 zł za miesiąc październik 2017 r., 350 zł za miesiąc listopad 2017 r., 341,90 zł za miesiąc grudzień 2017 r., 187,50 zł a miesiąc styczeń 2018 r., 183,75 zł za miesiąc luty 2018 r., 334 zł za miesiąc marzec 2018 r., 175 zł za miesiąc kwiecień 2018 r. Po modyfikacji P. K. (1) z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w poszczególnych miesiącach domagał się następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 - go dnia następnego miesiąca 857,14 zł za miesiąc styczeń 2017 r., 1.000,00 zł za miesiąc luty 2017 r., 1.130,48 zł za miesiąc marzec 2017 r., 1.158,08 zł za miesiąc kwiecień 2017 r., 1.142,40 zł za miesiąc maj 2017 r., 1.142,40 zł za miesiąc czerwiec 2017 r., 857,14 zł za miesiąc lipiec 2017 r., 1.272,32 zł za miesiąc sierpień 2017 r., 571,20 zł za miesiąc wrzesień 2017 r., 999,68 zł za miesiąc październik 2017 r., 2.200,00 zł za miesiąc listopad 2017 r., 1000,16 zł za miesiąc grudzień 2017 r., 150,00 zł za miesiąc grudzień 2017 r., 104,96 zł za miesiąc styczeń 2018 r., 1.908,80 zł za miesiąc luty 2018 r. W pozostałym zakresie powództwo pozostawiono bez zmian.

Natomiast powód T. D. po modyfikacji domagał się z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 - go dnia następnego miesiąca kwot 792,72 zł za październik 2016 r., 925,00 zł za listopad 2016 r., 792,72 zł za grudzień 2016 r., 857,14 zł za styczeń 2017 r., 1.000,00 zł za luty 2017 r., 608,69 zł za marzec 2017 r., 1.158,08 zł za kwiecień 2017 r., 857,14 zł za maj 2017 r., 857,14 zł za czerwiec 2017 r., 857,14 zł za lipiec 2017 r., 727,27 zł za sierpień 2017 r., 856,80 zł za wrzesień 2017 r. 727,04 zł za październik 2017 r., 1.000,00 zł za listopad 2017 r., 1.000,16 zł za grudzień 2017 r., 1.200,00 zł za styczeń 2018 r., 1.049,60 zł za luty 2018 r., 763,63 zł za marzec 2018 r., 900,00 zł za kwiecień 2018 r., 1049,60 zł za maj 2018 r., 900,00 zł za czerwiec 2018 r., 763,63 zł za lipiec 2018 r. W pozostałym zakresie powództwo pozostawiono bez zmian.

Pismem z dnia 11 grudnia 2019 r. (k. 340) dokonano sprostowania uprzedniej modyfikacji powództwa na rzecz powoda P. K. (1), wskazując jako prawidłową kwotę 150,00 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w grudniu 2017 r.

Na rozprawie w dniu 30 października 2020 r. (k. 371) strona powodowa dokonała modyfikacji powództwa P. K. (1) w ten sposób, iż tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za grudzień 2017 r. domagał się on kwoty 1.000,16 zł, za styczeń 2018 r. kwoty 150 zł, za luty 2018 r. kwoty 104,96 zł, za marzec 2018 r. kwoty 1.908,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 11 - go następnego miesiąca.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa także po jego modyfikacji.

W piśmie z dnia 7 grudnia 2020 r. (k. 379-381) pozwana podniosła zarzut przedawnienia w zakresie roszczenia powoda T. D. o dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2015 r. oraz w zakresie jego roszczeń, które nie zostały zgłoszone w pozwie, a zostały wskazane w piśmie powodów z dnia 9 listopada 2019 r. (rozszerzenie powództwa).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. D. był zatrudniony w G. G. (poprzednio o nazwie G. S. (1) i G. S. (2)) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 marca 1998 r. do dnia 31 lipca 2017 r. na stanowisku pracownika ochrony fizycznej z licencją w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 marca 2002 r. T. D. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. **Niesporne, a nadto dowód:** umowy o pracę z dnia 1.03.2002 r. z dnia

1.03.2000 r., z dnia 1.03.1998 r. - k.30, k.16, k.6 – akt osobowych powoda T. D., świadectwo pracy – nienumerowana karta akt osobowych powoda T. D.

P. K. (1) nawiązał współpracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w dniu 30 grudnia 2016 r., podpisując umowę zatytułowaną „umowa zlecenia”, obowiązującą od dnia 1 stycznia 2017 r. Na jej podstawie P. K. (1) zobowiązał się zapewniać ochronę mienia obiektów monitorowanych. Zgodnie z tą umową stawka wynagrodzenia P. K. (1) wynosiła 2002 zł pod warunkiem przepracowania 154 godzin w miesiącu. W przypadku niepełnego miesiąca lub mniejszej niż 154 godzin wynagrodzenie było naliczane proporcjonalnie do ilości przepracowanych godzin przy uwzględnieniu stawki na poziomie 13 zł brutto za 1 godzinę.

Niesporne, a nadto dowód: umowy zlecenia z dnia 30.12.2016 r. – koperta k. 56

Ustalenia w sprawie zatrudnienia w pozwanej spółce (...) czynił z kierownikiem załóg interwencyjnych – P. K. (2). Od początku wolą P. K. (1) było zatrudnienie w ramach umowy o pracę. Nie był zatrudniony w innym miejscu. Został jednak poinformowany, że nie ma na początku takiej możliwości, gdyż (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. najpierw zatrudniała pracowników na „okres próbny” na podstawie umowy zlecenia (przez 3 miesiące). W związku z tym zgodził się on na podpisanie umowy zlecenia. Po podpisaniu umowy zlecenia P. K. (1) dwukrotnie zwracał się z podaniem do ww. spółki o zatrudnienie go na podstawie umowy o pracę. Pierwszą prośbę kierował do przełożonego P. K. (2), drugą do jego następcy na tym stanowisku - K. J. (1). Za każdym razem był zbywany.

Dowód: przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188, częściowo zeznania świadka Ł. K. k. 181-183, częściowo zeznania świadka K. J. (1) k. 183-185

Sposób wykonywania pracy przez P. K. (1) nie różnił się w żaden sposób od sposobu wykonywania pracy od osób, z którymi (...) spółka z o.o. w S. podpisała umowę o pracę, w tym sposobu wykonywania pracy przez T. D..

Dowód: przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188, przesłuchanie powoda T. D. k.101-104 w zw. z k.185-186, zeznania świadka J. P. k. 176-178, zeznania świadka P. S. k. 109-112, zeznania świadka Ł. K. k. 181-183

T. D. i P. K. (1) pracowali w jednej grupie interwencyjnej 07. Poza nimi w tej samej grupie pracowali także m.in. J. P., A. B., Ł. K., Z. L. i P. S.. W sumie jedna grupa interwencyjna liczyła około 7 osób.

T. D. i P. K. (1) wykonywali pracę podczas tzw. służb, które trwały po 24 godziny. Podczas służby wykonywali polecenia dyżurnych monitoringu. Dostawali sygnały włamaniowe bądź napadowe na obiekty za pośrednictwem dyżurnych i wyruszali wówczas pojazdem służbowym do miejsca zdarzenia. Działali w zespołach 2 – osobowych, które nie miały stałego składu. Z uwagi na braki kadrowe u pozwanej od kwietnia 2018 r. utworzono patrole 1-osobowe.

Bezpośrednim przełożonym T. D. i P. K. (1) byli kierownik załóg P. K. (2), a następnie K. J. (1). Kierownicy wydawali powodom polecenia co do zasady tylko w ciągu dnia. Kierownicy pracowali bowiem w ciągu dnia. Polecenia przez całą dobę wydawali im natomiast pracownicy monitoringu zarówno (...) spółki z o.o. w S. jak i (...) spółki z o.o. w W.. Polecenia były wydawane w zakresie interwencji w obu podmiotach przez cały 24 godzinny czas trwania służby.

T. D. i P. K. (1) służbę rozpoczynali na bazie spółki (...) w S. - D.. Po przyjeździe do pracy, przebierali się w służbowe umundurowanie, które zapewniała im (...) spółka z o.o. w S.. Było to umundurowanie z napisem (...) albo Ochrona i z naszywką (...). W swoim rejonie nie używali broni, lecz środków przymusu bezpośredniego tj. tomfę i kajdanki. Nie pobierali tych środków każdego dnia pracy, tylko posiadali u siebie na stanie. Zapewniła im je, podobnie jak samochód służbowy - (...) spółka z o.o. w S.. T. D. i P. K. (1) mieli określone punkty na terenie miasta S. w wyznaczonym rejonie (P.), w których oczekiwali na zgłoszenie. W ramach zgłoszeń zdarzały się też interwencje w rejonach centrum miasta (L.).

Służbę rozpoczynali o godz. 8.00 rano i trwała ona 24 godziny do godz. 8.00 następnego dnia. Po zakończonej służbie wracali do bazy i przebierali się w prywatne ubrania.

T. D. i P. K. (1) mieli różną ilość służb tygodniowo i miesięcznie. Zależało to od stanu osobowego załogi w danym okresie, tj. czy np. ktoś chorował bądź przebywał na urlopie.

T. D. i P. K. (1) musieli przepracowywać minimum 10 służb dobowych w miesiącu (240 godzin). Często przepracowywali więcej (nawet kilkanaście służb w miesiącu). O ilości służb w danym miesiącu decydowali kierownicy załóg (P. K. (2), a następnie K. J. (1)). Duża ilość służb wiązała się z faktem, że brakowało pracowników. Był nacisk ze strony kierownictwa, aby pracować więcej, niż przewiduje norma.

Minimum 10 służb w miesiącu dla osób, z którymi podpisano umowę zlecenia dotyczyło tych przypadków, w których „zleceniobiorca” nie miał zawartej umowy o pracę czy innej z podmiotem zewnętrznym, z tytułu której ten podmiot odprowadzał za niego składki na ubezpieczenia społeczne (tzw. „zlecenie niepełne”).

Dowód: zeznania świadka P. S. k. 109-112, zeznania świadka J. P. k. 176-178, zeznania świadka Ł. K. – k. 181-183, częściowo zeznania świadka K. J. (1) k.183-185, częściowo zeznania świadka P. K. (2) k. 178-181 przesłuchanie powoda T. D. k.101- 104 w zw. z k.185-186, przesłuchanie powoda P. K. (1) k. 104-106 z zw. z k. 186-188, grafiki – k. 21-38, zdjęcia – k. 19-20

T. D. i P. K. (1) wykonywali pracę według miesięcznych grafików przygotowywanych przez kierownika załóg P. K. (2). W przypadku ewentualnych zmian (np. na skutek choroby), były one odnotowywane na grafikach, które początkowo odzwierciedlały faktyczny czas pracy pracowników grupy. Z czasem zaprzestano wpisywania w grafikach służb dodatkowych narzucanych przez kierownika w trakcie miesiąca.

W konsekwencji grafiki nie w pełni odzwierciedlały rzeczywisty czas pracy T. D. i innych osób, które podpisały ze spółką umowę o pracę (zaniżając go). Grafiki te w pełni natomiast odzwierciedlały rzeczywisty czas pracy powoda P. K. (1).

Dowód: zeznania świadka P. K. (2) – k. 178-181, zeznania świadka Ł. K. – k. 181-183, przesłuchanie powoda T. D. k.101- 104 w zw. z k.185-186, przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188, przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej R. M. – k. 106-109 w zw. z k. 187-188, grafiki – k. 21-38, zeznania świadka P. S. k. 109-112, zeznania świadka K. J. (1) – k. 183-185, zeznania świadka J. P. k. 176-178

Ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę zawierała fikcyjne dane odnośnie czasu pracy osób, z którymi zawarła umowy o pracę (pracowników grupy interwencyjnej) m.in. T. D.. Dla P. K. (1) ewidencja czasu pracy nie była prowadzona. Z ewidencji wynikało, że służba trwała 12 godzin, choć faktycznie trwała 24 godziny. W rzeczywistości służb było też więcej niż wskazano w dokumentacji. Rzeczywisty czas pracy obrazowały karty wyjazdów na interwencje (drogowe).

Dowód: roczne karty ewidencji czasu pracy – koperta k. 56, zeznania świadka P. K. (2) – k. 187-181, zeznania świadka Ł. K. – k. 181-183, przesłuchanie powoda T. D. k.101- 104 w zw. z k.185-186, przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188, grafiki – k. 21-38, zeznania świadka K. J. (1) – k. 183-185, przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej R. M. – k. 106-109 w zw. z k. 187-188, zeznania świadka P. S. k. 109-112,

W 2010 r. udziały (...) spółki z o.o. w S. nabyła (...) spółka z o.o. w W.. W 2017 r. spółka (...) spółka z o.o. w W. zmieniła nazwę na (...) spółka z o.o., następnie na (...) spółka z o.o.

Niesporne, a nadto dane w KRS (k. 58-61, k. 153-159), przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej R. M. – k. 106-109 w zw. z k. 187-188

Udziałowcem i prezesem zarządu Agencji (...) spółki z o.o. w W. (występującej później pod nazwą (...)/ (...) spółka z o.o.) był A. S., będący jednocześnie udziałowcem (...) spółki z o.o. w W., która w 2010 r. zakupiła udziały (...) spółki z o.o. w S.. Obie spółki miały siedzibę przy ul. (...) w W..

Niesporne , a nadto dane w KRS (k. 58-61, k. 153-159)

W dniu 31 grudnia 2014 r. spółki (...) zawarły na czas nieokreślony umowę o współpracy przy wykonywaniu usług, na podstawie której spółka (...) zobowiązała się do zlecenia całościowej lub częściowej realizacji usług (...) (Agencji (...)) w ramach zawartych kontraktów na usługę bezpośredniej ochrony fizycznej doraźnej oraz monitorowania sygnałów alarmowych wraz z koniecznymi pracami organizacyjnymi, biurowymi oraz czynnościami nadzoru nad procesem realizacji zadań za wynagrodzeniem.

Dowód: umowa o współpracy z dnia 31.12.2014 r. k. 124-127

Po sprzedaży udziałów (...) spółki z o.o. w S. spółce (...), pracownicy (...) spółki z o.o. w S. w tym T. D., poza umową o pracę, zaczęli zawierać dodatkowe umowy zlecenia ze spółkami (...), do czego zmuszał ich kierownik grup interwencyjnych (...) spółki z o.o. w S. – P. K. (2) pod groźbą rozwiązania umowy o pracę. Uczyniono to w tym celu, aby pracę pracowników ponad normę czasu pracy rozliczać z umowy zlecenia.

Wszyscy pracownicy (...) spółki z o.o. w S. otrzymali do podpisania takie umowy zlecenia, nie otrzymując swojego egzemplarza umowy. Z umów zlecenia wynikał obowiązek wykonywania dotychczasowej pracy, przy czym obowiązki były w niej opisane dość ogólnie.

Jednym z pracowników, który podpisał taką umowę zlecenia ze Agencją (...) spółką z o.o. w W. był T. D..

Zgodnie z umową zlecenia zawartą między (...) spółką z o.o. z siedzibą w W. z dnia 21 marca 2011r., T. D. miał wykonywać dla Zleceniodawcy działalność polegającą na zapewnianiu ochrony mienia i obiektów monitorowanych polegającej m.in. na pozostawaniu w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji i podjazdów pod wskazane przez Zleceniodawcę obiekty chronione, sprawdzaniu stanu zabezpieczenia oraz dbaniu o mienie Zleceniodawcy w czasie wykonywania zlecenia za wynagrodzeniem według przedstawionego rachunku. Umowa była zawarta na czas do 29 lutego 2016 r.

W dniu 31 grudnia 2015 r. T. D. zawarł z Agencją (...) spółką z o.o. z siedzibą w W. kolejną umowę zlecenia. Na jej podstawie umowy miał zapewniać ochronę mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez Zleceniodawcę polegającej m.in. na obserwacji i obchodach wskazanego terenu czy monitorowaniu ruchu na obiekcie. W czasie wykonywania zlecenia otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 8,95 zł netto za 1 godzinę.

Umowę zlecenia z Agencją (...) spółką z o.o. w W. podpisał również (w momencie podpisywania umowy zlecenia ze spółką (...)) powód P. K. (1). Został on jednocześnie poinformowany przez P. K. (2), że zostaje zatrudniony na „główną spółkę” G. G..

Podpisanie dwóch umów zlecenia z różnymi podmiotami miało służyć uniknięciu odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia wypłacanego przez jeden z tych podmiotów.

W umowie z Agencją (...) z dnia 30 grudnia 2016 r. P. K. (1) zobowiązał się za wynagrodzeniem do pozostawiania w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych przez Zleceniobiorcę obiektach, sprawdzania stanu zabezpieczeń, pozostawiania w gotowości oraz dbaniu o mienie Zleceniodawcy za wynagrodzeniem nie mniejszym niż 13 zł brutto za 1 godzinę.

Dowód: przesłuchanie powoda T. D. k.101-104 w zw. z k.185-186 , przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188 , częściowo przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej R. M. – k. 106-109 w zw. z k. 187-188, częściowo zeznania świadka K. J. (1) – k. 183-185, częściowo zeznania świadka P. K. (2) – k. 178-181, zeznania świadka Ł. K. – k. 181-183, umowy zlecenia T. D. z dnia 21.03.2011 r., z dnia 31.12.2015 r., z dnia 30.12. 2016 r. k.166, k.167, umowa zlecenia P. K. (1) - k.168

P. K. (1) i T. D. nie byli w stanie odróżnić, kiedy wykonywali umowę dla spółki (...) a kiedy umowę dla Agencji (...).

Praca P. K. (1) od 8.00 do 20.00 traktowana była natomiast przez „zleceniodawców” jako praca na podstawie umowy zlecenia ze spółką (...), a praca od 20.00 do 8.00 jako praca na podstawie umowy zlecenia dla spółki Agencji (...), choć przez całą dobę zajmował się on tymi samymi czynnościami bez podziału czasowego na rzecz obu podmiotów (podobnie jak T. D.).

Podobnie praca T. D. od godz. 8.00 do 20.00 traktowana była jako praca na podstawie umowy o pracę ze spółką (...), a taka sama jego praca od godz. 20.00 do 8.00 traktowana była jako praca na podstawie umowy zlecenia ze spółką Agencja (...).

Grupa interwencyjna, w skład której wchodził P. K. (1) jako kierowca i T. D. jako tzw. „prawy” oczekiwała na telefoniczne zlecenia od stacji monitorowania alarmów w tzw. punktach postoju. W tej stacji pracowali pracownicy zarówno (...) spółki z o.o. w S., jak i spółek (...) i zgłoszenia pochodziły od obu tych spółek. Nie było podziału, że od określonej godziny do określonej godziny w czasie 24 godzinnej służby wykonują oni zgłoszenia od (...) spółki z o.o. w S. a od innej godziny tylko od spółki (...). Przez całą 24 – godzinną służbę otrzymywali oni zgłoszenia od obu spółek. Przełożeni P. K. (2) i później K. J. (2) omawiali z nimi sprawy dotyczące zgłoszeń zarówno od spółki (...) i zgłoszeń od spółki Agencja (...). Pracowali w umundurowaniu otrzymanym od spółki (...) i z oznaczeniem tej spółki oraz przy wykorzystaniu jej sprzętu (m.in. samochody, środki przymusu bezpośredniego). Podczas 24-godzinnej służby wypełniali tylko jedną wspólną kartę drogową z opisem miejsc i czasu interwencji. Pracę musieli wykonywać osobiście i nie mogli zostać zastąpieni w danym dniu przez osobę trzecią niezwiązaną żadną umową ze spółką (...).

Wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę (minimalne krajowe) T. D. otrzymywał przelewem od spółki (...), a wynagrodzenie za godziny przepracowane ponad normę czasu pracy od jednej ze spółek (...) (od Agencji (...) spółki z o.o. w W. na podstawie zawartej z nią fikcyjnej umowy zlecenia, później od (...), od (...) i S.). Podobnie P. K. (1) otrzymywał przelewem minimalne wynagrodzenie krajowe od pierwszej ze spółek, a pozostałe wynagrodzenie (stanowiące iloczyn stawki godzinowej i ilości przepracowanych godzin i pomniejszone o minimalne wynagrodzenie krajowe) od drugiej spółki (Agencji (...) albo (...), od (...)). Otrzymywali też przelewy od spółki (...), z którą nie łączyła ich nigdy żadna umowa (spółka ta, jak spółki (...), miała siedzibę w W. przy ul. (...)).

Dowód: zeznania świadka J. P. k. 176-178, zeznania świadka P. S. k. 109-111, zeznania świadka Ł. K. – k. 181-183, częściowo zeznania świadka P. K. (2) – k. 178-181, częściowo zeznania świadka K. J. (1) – k. 183-185, przesłuchanie powoda T. D. k.101- 104 w zw. z k.185-186 , przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188, grafiki – k. 21-38, częściowo przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej R. M. – k. 106-109 w zw. z k. 187-188, historia przelewów powoda T. D. – k. 146-152, historia przelewów powoda P. K. (1) – k. 129-145, listy płac T. D. – k. 194-232, wykaz ilości godzin świadczonych usług (...) – k. 193

W okresie od 1 lipca 2015 r. do 31 lipca 2018 r. (...) spółka z o.o. w S. naliczała i wypłacała T. D. dodatek za pracę godzinach nocnych, lecz tylko tych przepracowanych w ramach normy czasu pracy.

Dowód: historia przelewów powoda T. D. – k. 146-152, listy płac T. D. – k. 194-232

Nie wypłacano mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ani nie udzielano dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: listy płac T. D. – k. 194-232, przesłuchanie powoda T. D. k.101-104 w zw. z k.185-186

Pracowników załóg interwencyjnych w (...) spółce z o.o. w S. obowiązywał system równoważnego czasu pracy z możliwością przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, przy zachowaniu normy przeciętnie 40 godzin pracy w przeciętnie 5 – dniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.

Pora nocna w (...) spółce z o.o. w S. trwała od godz. 22.00 do godz. 6.00.

Dowód: Regulamin Pracy i Regulamin Wynagradzania – oddzielna teczka załączona do akt, informacja z 16.02.200 r. – k. 41 w aktach osobowych powoda T. D.

W okresie od 1 lipca 2015 r. do 31 lipca 2018 r. T. D. przepracował następującą ilość godzin nadliczbowych, za które powinien otrzymać dodatek:

- w lipcu 2015 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 760,80 zł;
- w sierpniu 2015 r. 128 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.400,32 zł;
- we wrześniu 2015 r. 88 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 874,72 zł;
- w listopadzie 2015 r. 104 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 1.137,76 zł;
- w grudniu 2015 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 833,60 zł;
- w styczniu 2016 r. 48 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 584,21 zł;
- w lutym 2016 r. 168 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 792,72 zł;
- w marcu 2016 r. 192 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 2.017,90zł;
- w kwietniu 2016 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 792,72 zł;
- w maju 2016 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 925,00 zł;
- w czerwcu 2016 r. 64 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 672,72 zł;
- w lipcu 2016 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 792,72 zł;
- w sierpniu 2016 r. 64 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 672,64 zł;
- w październiku 2016 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 792,72 zł;
- w listopadzie 2016 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 925,00 zł;
- w grudniu 2016 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 792,72 zł;
- w styczniu 2017 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 857,14 zł;
- w lutym 2017 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.000,00 zł;
- w marcu 2017 r. 56 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 608,69 zł;
- w kwietniu 2017 r. 88 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.158,08 zł;
- w maju 2017 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 857,14 zł;
- w czerwcu 2017 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 857,14 zł;
- w lipcu 2017 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 857,14 zł;
- w sierpniu 2017 r. 64 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 727,27 zł;
- we wrześniu 2017 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 856,80 zł;
- w październiku 2017 r. 64 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 727,04 zł;

- w listopadzie 2017 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.000,00 zł;
- w grudniu 2017 r. 76 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.000,16 zł
- w styczniu 2018 r. 96 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.200,00 zł;
- w lutym 2018 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.049,60 zł;
- w marcu 2018 r. 64 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 763,63 zł;
- w kwietniu 2018 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 900,00 zł;
- w maju 2018 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.049,60 zł;
- w czerwcu 2018 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 900,00 zł;
- w lipcu 2018 r. 64 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 763,63 zł;

W okresie od 2 lipca 2015 r. do 31 lipca 2018 r. T. D. przepracował następującą ilość godzin nocnych, za które po odjęciu kwot otrzymanych z tego tytułu od pracodawcy powinien otrzymać dodatek:

- w sierpniu 2015 r. 96 godzin, za co winien otrzymać 104,92 zł (210,04 zł -105,12 zł);
- we wrześniu 2015 r. 88 godzin, za co winien otrzymać 63,50 zł (174,94 zł – 111,44 zł);
- w listopadzie 2015 r. 88 godziny, za co winien otrzymać 87,42 zł (192,54 zł – 105,12 zł);
- w grudniu 2015 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 50,24 zł (166,72 zł – 116,48 zł);
- w styczniu 2016 r. 16 godzin, za co winien otrzymać 38,94 zł;
- w lutym 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 52,96 zł (179,16 zł – 123,20 zł);
- w marcu 2016 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 33,74 zł (151,34 zł – 117,60 zł);
- w kwietniu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 52,96 zł (176,16 zł – 123,20 zł);
- w maju 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 74,12 zł (185,00 zł – 110,88 zł);
- w czerwcu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 50,36 zł (168,16zł -117,80 zł);
- w lipcu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 52,96 zł (176,16 zł – 123,20 zł);
- w sierpniu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 50,56 zł (168,16 zł – 117,60 zł);
- w październiku 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 52,96 zł (176,16 zł – 123,20 zł);
- w listopadzie 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 74,08 zł (184,96 zł – 110,88 zł);
- w grudniu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 52,96 zł (176,16 zł – 123,20 zł);
- w styczniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 57,19 zł (190,47 zł – 133,28 zł);
- w lutym 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 75,00 zł (200,00 zł – 125,00 zł);
- w marcu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 48,05 zł (173,91 zł – 125,86 zł);

- w kwietniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 84,28 zł (210,52 zł – 126,24 zł);
- w maju 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 57,19 zł (190,47 zł – 133,28 zł);
- w czerwcu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 57,19 zł (190,47 zł – 133,28 zł);
- w lipcu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 57,19 zł (190,47 zł – 133,28 zł);
- w sierpniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 54,64 zł (181,76 zł – 127,12 zł);
- we wrześniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 152,32 zł;
- w październiku 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 54,64 zł (181,76 zł – 127,12 zł);
- w listopadzie 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 57,50 zł (200,00 zł – 142,50 zł);
- w grudniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 84,28 zł (210,52 zł – 126,24 zł);
- w styczniu 2018 r. 88 godzin, za co winien otrzymać 86,72 zł (220,00 zł – 133,28 zł);
- w lutym 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 87,50 zł (210,00 zł – 122,50 zł);
- w marcu 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 57,06 zł (190,00 zł -133,84 zł);
- w kwietniu 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 71,13 zł (200,00 zł – 128,87 zł);
- w maju 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 62,72 zł(210,00 zł -147,28 zł);
- w czerwcu 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 60,00 zł (200,00 zł – 140,00 zł);
- w lipcu 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 57,06 zł (190,90 zł – 133,84 zł);

Dowód opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 279-298, opinia uzupełniająca nr 1 i 2 biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 319-326 i k. 348-348v, grafiki – k. 21-38, historia przelewów powoda T. D. – k. 146-152, listy płac T. D. – k. 194-232,

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 kwietnia 2018 r. (...) spółka z o.o. w S. nie wypłacała P. K. (1) dodatku za pracę w porze nocnej, jak również dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie udzieliło mu dni wolnych w zamian za nadgodziny.

Dowód: przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188 , historia przelewów powoda P. K. (1) – k. 129-145, wykaz ilości godzin świadczonych usług (...) – k. 193.

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 kwietnia 2018 r. P. K. (1) przepracował następującą ilość godzin nadliczbowych, za które powinien otrzymać dodatek:

- w styczniu 2017 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 857,14 zł;
- w lutym 2017 r. 80 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.000,00 zł;
- w marcu 2017 r. 104 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 1.130,48 zł;
- w kwietniu 2017 r. 88 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.158,08 zł;
- w maju 2017 r. 96 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.142,40 zł;

- w czerwcu 2017 r. 96 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.142,40 zł;
- w lipcu 2017 r. 72 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 857,14 zł;
- w sierpniu 2017 r. 112 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1272,32 zł;
- we wrześniu 2017 r. 48 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 571,20 zł;
- w październiku 2017 r. 88 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 999,68 zł;
- w listopadzie 2017 r. 176 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 2.200,00 zł;
- w grudniu 2017 r. 172 godziny nadliczbowe, za co winien otrzymać 1.000,16 zł
- w styczniu 2018 r. 12 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 150,00 zł;
- w lutym 2018 r. 8 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 104,96 zł;
- w marcu 2018 r. 160 godzin nadliczbowych, za co winien otrzymać 1.908,80 zł;

W okresie od 1 lipca 2017 r. do 30 kwietnia 2018 r. P. K. (1) przepracował następującą ilość godzin nocnych, za które powinien otrzymać dodatek:

- w styczniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 190,40 zł;
- w lutym 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 200,00 zł;
- w marcu 2017 r. 96 godzin, za co winien otrzymać 208,69 zł;
- w kwietniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 210,48 zł;
- w maju 2017 r. 88 godzin, za co winien otrzymać 209,44 zł;
- w czerwcu 2017 r. 88 godziny, za co winien otrzymać 209,44 zł;
- w lipcu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 190,40 zł;
- w sierpniu 2017 r. 96 godzin, za co winien otrzymać 228,57 zł;
- we wrześniu 2017 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 171,36 zł;
- w październiku 2017 r. 88 godziny, za co winien otrzymać 199,99 zł;
- w listopadzie 2017 r. 112 godzin, za co winien otrzymać 280,00 zł;
- w grudniu 2017 r. 96 godzin, za co winien otrzymać 252,57 zł;
- w styczniu 2018 r. 64 godzin, za co winien otrzymać 160,00 zł;
- w lutym 2018 r. 56 godzin, za co winien otrzymać 147,00 zł;
- w marcu 2018 r. 112 godzin, za co winien otrzymać 267,27 zł;
- w kwietniu 2018 r. 56 godzin, za co winien otrzymać 140,00 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 279-298, opinia uzupełniająca nr 1 i 2 biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 319-326 i k.348-348v , historia przelewów powoda P. K. (1) – k. 129-145,

przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188 , wykaz ilości godzin świadczonych usług (...) – k. 193, grafiki – k. 21-38.

T. D. w październiku 2015 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego w sumie w ilości 22 dni (od 1 do 31 października 2015 r.). Za czas urlopu, z którego korzystał w naturze wypłacono mu wynagrodzenie urlopowe w kwocie 2.073,28 zł z uwzględnieniem wysokości wynagrodzenia zasadniczego bez uwzględnienia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (w pełnym zakresie). Przy uwzględnieniu ustalonej właściwie stawki godzinowej wynagrodzenia, wynagrodzenie urlopowe T. D. za miesiąc październik 2015 r. powinno zostać uzupełnione w sumie o kwotę 482,24 zł (do kwoty 2.555,52 zł).

Na dzień rozwiązania umowy o pracę T. D. (któremu przysługiwał urlop w wymiarze 26 dni rocznie) posiadał niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 59 i 4 h. Za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłacono mu ekwiwalent w kwocie 6.644,96 zł z uwzględnieniem wysokości wynagrodzenia zasadniczego jak wyżej. Przysługujący mu ekwiwalent powinien zostać uzupełniony o kwotę 5.302,64 zł (do kwoty 11.947,60 zł).

Dowód : opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 279-298, opinia uzupełniająca nr 1 i 2 biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 319-326 i k. 348-348v, przesłuchanie powoda T. D. k.101- 104 w zw. z k.185-186, wnioski urlopowe k. 122-123, zestawienie okresów urlopowych ze wskazaniem wysokości wypłaconego ekwiwalentu k.121

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 kwietnia 2018 r. P. K. (1) przysługiwało prawo do urlopu w ilości: w 2017 r. – 20 dni, w 2018 r. – 9 dni (w sumie 29 dni).

P. K. (1) nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 29 dni w wysokości 5.780,29 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 279-298, opinia uzupełniająca nr 1 i 2 biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 319-326 i k.348-348v, przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188, przesłuchanie powoda T. D. k.101- 104 w zw. z k.185-186

Pismem z dnia 31 lipca 2018 r., złożonym pracodawcy w tym samym dniu T. D. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Pismem z dnia 15 maja 2018 r. otrzymanym przez (...) Sp. z o.o. w dniu 28 maja 2018 r. P. K. (1) rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

T. D. i P. K. (1), jako przyczynę rozwiązania umowy wskazali dopuszczenie się wobec nich ciężkiego naruszenia obowiązków polegających na obchodzeniu przepisów prawa pracy polegających w przypadku T. D. na równoległym zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. i umowie zlecenia w powiązanej z nią (...) Sp. z o.o., a w przypadku P. K. (1) zatrudnieniu w tych dwóch spółkach na podstawie umowy zlecenia w warunkach pracy odpowiadających treści stosunku pracy. W konsekwencji pozbawieniu T. D. należnych ze stosunku pracy świadczeń w ramach fikcyjnej umowy zlecenia tj. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, prawa do urlopu, wynagrodzenia urlopowego, a w przypadku P. K. (1) dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej, prawa do urlopu i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k.11, oświadczenie o rozwiązaniu umowy - k.13, przesłuchanie powoda T. D. k.101- 104 w zw. z k.185-186 , przesłuchanie powoda P. K. (1) k.104-106 z zw. z k. 186-188

Wynagrodzenie T. D. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za 1 miesiąc wynosi 4.183,45 zł, zaś P. K. (1) – 4.151,84 zł.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione w przeważającej części.

Żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje podstawę prawną w treści art. 151 § 1 k.p., art. 151¹ § 1 i § 2 k.p.

Zgodnie z ww. 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.

Jak stanowi art. 151² §1-3 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może mu udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez takiego wniosku i w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, co nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W ww. przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

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, PiZS 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).

Do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo braku wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy, dochodzi przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca akceptuje fakt świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami pracy. Możliwa jest również sytuacja, gdy podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych nie będzie poprzedzone żadną formą polecenia lub akceptacji ze strony podmiotu zatrudniającego. Konieczność wykonywania pracy nadliczbowej ma w tym przypadku wynikać z obiektywnych warunków pracy, które wykonanie zleconych zadań w normalnych godzinach pracy czynią niemożliwym. Podobnie należy ocenić wykonywanie pracy, która nie mieści się w zakresie pracy danego pracownika, lecz której podjęcie jest uzasadnione niespodziewanymi okolicznościami mogącymi zagrażać interesowi pracodawcy. Wyraźnie stwierdził to Sąd Najwyższy, podkreślając, że przepisy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (w tym konkretnym przypadku za pracę podczas delegacji

służbowej) od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Praca nadliczbowa zachowuje swój charakter, jeśli jest wykonywana za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78).

W myśl zaś art. 151⁸ § 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.

W niniejszej sprawie Sąd winien w pierwszej kolejności rozstrzygnąć charakter prawny oraz ważność umów zlecenia łączących powoda T. D. i P. K. (1) z Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (występującej później pod nazwą (...)/ (...) spółka z o.o.). Powodowie stali bowiem na stanowisku, że umowy te zostały zawarte jedynie dla pozoru tj. po to by ominąć przepisy dotyczące świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za taką pracę.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie daje podstawy do uznania ww. twierdzeń powodów za zasadne.

Jak wynika z zeznań powodów oraz korespondujących z nimi zeznań świadków J. P., Ł. K. i P. S. - umowy zlecenia były zawarte jedynie dla pozoru, aby pod pozorem rozliczania umowy wypłacać powodowi T. D. wynagrodzenie za godziny pracy przepracowane w pozwanej spółce ponad normę czasu pracy. Podobnie rzecz miała się w przypadku powoda P. K. (1), który po zawarciu umowy zlecenia z Agencją (...) spółką z o.o. w W., wykonywał takie same czynności jak na podstawie umowy zlecenia zawartej z pozwaną spółką, przy czym, jak poinformował go przełożony P. K. (2), został on zatrudniony „na główną” spółkę (...). W jego przypadku zawarcie umowy zlecenia z dodatkowym podmiotem było obliczone na uniknięcie konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenia społecznego od pełnego wynagrodzenia (a dokładnie od części uiszczanej przez spółkę Agencję (...)).

Powodowie w ramach zawartych umów pełnili służby trwające 24 godziny, sztucznie jedynie w dokumentach, w celach rozliczeniowych, rozdzielone na dwie 12-godzinne służby. Przez cały okres swojej pracy (24 – godzinnej służby) wykonywali oni tego samego rodzaju czynności w tym samym miejscu przy użyciu tych samych narzędzi pracy. Oczekiwali na telefoniczne zgłoszenia od pracowników stacji monitorowania alarmów w tzw. punktach postoju. W tej stacji pracowali wprawdzie pracownicy zarówno (...) spółki z o.o. w S., jak i spółki (...), a zgłoszenia pochodziły od obu tych spółek. Nie było jednak podziału, że od określonej godziny do określonej godziny w czasie 24 - godzinnej służby powodowie wykonują zgłoszenia od (...) spółki z o.o. w S. a od innej godziny tylko od spółki (...). Przez całą 24 – godzinną służbę otrzymywali oni zgłoszenia od obu spółek. Mieli oni także tylko jednego przełożonego – P. K. (2), następnie zastąpionego przez K. J. (1). Przełożeni omawiali z nimi sprawy i dotyczące zarówno zgłoszeń od spółki (...) i zgłoszeń od spółki (...). Powodowie pracowali w umundurowaniu otrzymanym od spółki (...) i z oznaczeniem tej spółki (nie spółki (...)) oraz przy wykorzystaniu jej sprzętu (m.in. samochody, środki przymusu bezpośredniego). Pracę zaczynali i kończyli w tej samej bazie, a w czasie 24-godzinnej służby wypełniali jedną (wspólną) kartę drogową. W efekcie powodowie nie byli w stanie odróżnić kiedy wykonują umowę o pracę (czy umowę zlecenia) dla spółki (...), a kiedy umowę zlecenia dla S.. Wiedzieli natomiast, które zgłoszenia wyjazdu są dla S., a które dla G. G., dlatego że wyświetlały się zupełnie inne numery telefonu od operatora z G. G. i od operatora z S.. Zakres obowiązków i sposób świadczenia pracy przez P. K. (1) był przy tym tożsamy jak w przypadku drugiego powoda, choć oparty formalnie na podstawie innego typu umowy (umowy zlecenia).

Po zawarciu umowy zlecenia, wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę powód T. D. otrzymywał od pozwanej spółki w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a wynagrodzenie za godziny przepracowane ponad normę czasu pracy otrzymywał od Agencji (...) spółki z o.o. w W.. W taki sam sposób dzielone było wynagrodzenie otrzymywane powoda P. K. (1) z tytułu obu zawartych umów zlecenia.

Sądowi z urzędu znane są fakty dotyczące podobnych rodzajowo spraw toczących się w tutejszym Sądzie. W sprawach tych dotyczących spółek zajmujących się ochroną mienia został ujawniony mechanizm działania tego typu spółek, polegający na fikcyjnym zawieraniu umów cywilnoprawnych przez pracowników zatrudnionych w jednej z tych spółek przez drugą z tych spółek w celu ominięcia przepisów dotyczących przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych i konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Spółki te, ewidentnie powiązane ze sobą w różny sposób, mające często siedzibę pod tym samym adresem, podobnych udziałowców i skład organów (w różnych konfiguracjach), współdziałają ze sobą by osiągnąć ten cel.

Takie ewidentne powiązania występują także w niniejszej sprawie. Z danych wynikających z Krajowego Rejestru Sądowego wynika, że udziałowcem i prezesem zarządu Agencji (...) spółki z o.o. w W. (występującej później pod nazwą (...) i (...)), z którą umowę zlecenia zawarli powodowie był A. S.. Był on jednocześnie udziałowcem (...) spółki z o.o. w W., która w 2010 r. zakupiła udziały pozwanej (...) spółki z o.o. w S.. Obie spółki (Agencja (...) spółka z o.o. w (...)) spółka z o.o. w W.) miały siedzibę przy ul. (...) w W..

Wszystko powyższe oznacza, że nastąpiło jedynie sztuczne formalne rozdzielanie czasu pracy powodów pomiędzy stosunek pracy a umowę zlecenia, czy pomiędzy dwa stosunki zlecenia w przypadku powoda P. K. (1), co służyło obejściu prawa pracy i ominięciu uregulowań m.in. dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych czy tych dotyczących zabezpieczenia społecznego.

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 rozdzielanie 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 rozdzielanie wykonywanej przez powódkę jednorodnej pracy na dwa podmioty odbierające świadczenie – z jednej strony „C. FM” Spółkę z o.o., której jedynym udziałowcem i prezesem zarządu był [...] M. K., z drugiej strony M. K. jako osobę fizyczną. 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 łączyła 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 2015r. II PK 282/14, LEX nr 1771522, M.P.Pr. 2015/11/599-603, 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 § 11 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 § 11 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.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie o sygn. akt II PK 50/13 (OSNP 2014/9/129) „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). Zdaniem Sądu Najwyższego, przyjęty stan faktyczny sprawy daje prawo zaprezentowania poglądu, że umowy zlecenia de facto nie były w ogóle wykonywane, przeto nie ma ani potrzeby ani możliwości weryfikowania ich z punktu widzenia ich skuteczności. Nie chodzi tu o przypisanie spółkom zależnym od pozwanej chęci obejścia prawa, czy zawierania pozornych kontraktów, bowiem to nie te podmioty miały cel ekonomiczny w takim obejściu prawa czy fikcyjnym kształtowaniu wzajemnych relacji między pracownikami i pozwanym, lecz o ocenę stanu faktycznego, w którym de facto praca była wykonywana pod kierunkiem i na zlecenie pozwanego, przez niego była oceniana co do ilości i sumowana. Pełnił on stałe funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Kwestią natomiast techniczno-organizacyjną było "papierowe" przypisywanie tej pracy spółkom zależnym wówczas, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Wtedy właśnie - ex post - dochodziło do obciążania ową pracą spółki zależnej, w czym pracownicy nie uczestniczyli czynnie i o czym nie wiedzieli, w momencie zawierania obok umowy o pracę umów zlecenia ze spółkami zależnymi od pozwanego. Nigdy jednak nie zostały one wypełnione konkretnymi zleceniami (poleceniami). Następcze rozliczanie pracy nie wskazuje na fakt pierwotnego uruchomienia stosunku zlecenia w sytuacji, gdy ta sama praca jest już organizowana i wykonywana na rzecz innego podmiotu. De facto wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy następowały w ramach więzi między pozwaną Spółką i pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę - dozоровanie - i jest ona mu zlecana przy jednakowej organizacji pracy przez kierownika zmiany, który prace nadzoruje. Faktyczny zatem układ stosunków zatrudnienia powstały na kanwie niniejszego sporu wskazuje, że praca stale była wykonywana na rzecz jednego pracodawcy, tj. pozwanego, a zawarte umowy zlecenia nie zostały wypełnione konkretną treścią. Ich charakter pozostał ramowy. A. casum umowy zlecenia były zatem nie tyle pozorne, co uśpione. Nie jest bowiem tak, że zawarta umowa zlecenia rodzi trwały stosunek obligacyjny przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana; nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia, przedmiot tej pracy, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Rozłożenie w takim stanie faktycznym kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, że zawsze chodzi o jeden stosunek pracy” (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, LEX nr 1455193, M.P.Pr. 2014/6/315-317, M.P.Pr. 2014/6/315 oraz w wyroku z dnia 13 marca 2014r., I PK 157/13, LEX nr 14962).

Nadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07 OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258) podniósł, że „czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 11 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 § 11 k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.” (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08 lipca 2015 roku, II PK 282/14, LEX nr 1771522, M.P.Pr. 2015/11/599-603). W konsekwencji przyjąć należy, iż czas pracy przepracowany przez S. T. (1) w ramach zakwestionowanej umowy zlecenia w istocie stanowi nadal realizację łączącego go z pozwaną spółką (...) Sp. z o.o. ww. stosunku pracy i przekroczenie nominalnego czasu pracy w każdym okresie rozliczeniowym stanowi o pracy w godzinach nadliczbowych. Powód bowiem będąc jednocześnie związany umową o pracę z pozwaną spółką (...) i umową zlecenia z innym podmiotem powiązany- K. Konwój, na podstawie tych umów wykonywał jednakowy rodzaj czynności w tym samym miejscu z formalnym tylko (i następczym) rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usług. Dodatkowo, codzienne czynności wykonywane były pod jednym kierownictwem, w tym samym umundurowaniu, z tymi samymi współpracownikami. Za Sądem Najwyższym należy przyjąć, iż 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 (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 Nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS 2002 Nr 4, poz. 179). „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 r., III APa 24/06, OSA 2007/7/12, por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015r., II PK 282/14, LEX 1771522).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela ww. wywody Sądu Najwyższego. W pełni uprawnione w świetle okoliczności niniejszej sprawy pozostaje twierdzenie, że zawarcie umów cywilnoprawnych przez powoda T. D. i P. K. (1) nastąpiło jedynie w celu obejścia przepisów dotyczących wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych i uniknięcia konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. W efekcie należało uznać zawarte umowy cywilnoprawne za nieważne w świetle art. 58 § 1 k.c. oraz zastosować art. 22 §1, §11 i §2 k.p., w myśl których zatrudnienie w warunkach określonych w §1 (tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 k.p.

Należało przyjąć również, że powód P. K. (1) wykonywał wszystkie swoje obowiązki w ramach stosunku pracy łączącego go z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od dnia 1 stycznia 2017 r., kiedy to zawarł z pozwaną spółką umowę zlecenia. W ocenie Sądu faktycznie obie strony łączył stosunek pracy.

W niniejszej sprawie powód P. K. (1) nie wystąpił wprawdzie z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy, niemniej przesądzenie powyższego było niezbędne do oceny jego roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za ten okres, a także pozostałych jego roszczeń. Zgodnie z treścią 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. 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 Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996 r., III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10).

Przepis art. 22 k.p. nie wyklucza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1998 r. (sygn. II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627) przepis art. 22 k.p. nie stwarza domniemania prawnego umowy o pracę. Zadaniem niniejszej regulacji jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa prawa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy. O ile więc niedopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych, których charakter wykonywania odpowiada umowom o pracę, to w pełni dozwolone jest świadczenie obowiązków w ramach umowy o pracę w sposób charakterystyczny dla umów cywilnoprawnych.

Jak wskazano, 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). Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności, ale nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.10.1999 r. sygn. akt I PKN 307/99, opubl. OSNP 2001/7/214).

Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy, podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem pracy.

O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353¹ kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 11 k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30).

Podstawowymi cechami odróżniającymi stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem danego przedsięwzięcia. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje cecha podporządkowania z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo

Nr 6/1981), wykonywanie pracy zmianowej i stałej dyspozycyjności oraz dokładnej realizacji powierzonego zadania oraz wykonywania zadań pod nadzorem kierownika (tak w wyroku z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS Nr 13/1998, poz. 407, w wyroku z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98 OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138).

W niniejszej sprawie wystąpiła większość ze wskazanych elementów. Jak wynika z zeznań powodów P. K. (1) i T. D. oraz zeznań świadków J. P., Ł. K. i P. S., jak i zasadniczo z zeznań świadków P. K. (2) i K. J. (1) i członka zarządu pozwanej R. M. - charakter pracy i sposób jej świadczenia osób pracujących w załogach interwencyjnych w pozwanej spółce czy to na podstawie umowy zlecenia czy to na podstawie umowy o pracę był taki sam. Pozwana spółka jednak nie ze wszystkimi osobami (z nieznanych bliżej przyczyn, bo za taką nie może być uznany fakt, iż P. K. (1) nie miał uprawnienia do posiadania broni palnej skoro w jego rejonie używano się tylko środków przymusu bezpośredniego) zawierała umowy o pracę, a jedynie umowy zlecenia. Osoba pracująca na podstawie umowy zlecenia miała jednakże ściśle określony czas pracy (w grafikach), miała ogólnie określone miejsce świadczenia pracy, była podporządkowana poleceniom przełożonym (kierownik P. K. (2), a później K. J. (1)), sposób wykonywania przez nią pracy był na bieżąco kontrolowany (choćby poprzez wywoływanie fałszywych alarmów), pracowała przy użyciu sprzętu zapewnionego przez pracodawcę (samochód, mundur, broń), pozostawała stale w dyspozycji spółki i wykonywała na bieżąco polecenia za miesięcznym wynagrodzeniem, osobiście bez możliwości zastąpienia przez osobę trzecią (z zewnątrz spółki). W taki właśnie sposób pracę na rzecz pozwanej spółki świadczył P. K. (1) (mimo formalnego zatytułowania zawartej umowy jako umowa zlecenia) i jak zeznał wyżej wymieniony, już od początku chciał on zawrzeć z pozwaną spółką umowę o pracę, ale nie było takiej możliwości i zdecydował się podpisać umowę zlecenia. Osoba, z którą omawiał warunki pracy (P. K. (2)) obiecała mu także zawarcie umowy o pracę po okresie próbnym trwającym 3 miesiące, co ostatecznie nie nastąpiło. Powód P. K. (1) złożył też dwa podania w sprawie zawarcia umowy o pracę z pozwaną spółką, ale został zbyty, ostatecznie zdecydował się rozwiązać łączącą go umowę bez wypowiedzenia stojąc na stanowisku, iż wykonuje pracę w warunkach umowy o pracę, podczas gdy faktycznie umowy takiej z nim nie podpisano, pozbawiając go praw pracowniczych.

Mając zatem na względzie powyższe, Sąd uznał, iż powoda P. K. (1) i pozwaną spółkę łączył stosunek pracy i w związku z tym miał on prawo domagać się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowania za rozwiązanie umowy na podstawie przepisów kodeksu pracy.

W konsekwencji należało przyjąć, że powód T. D. i P. K. (1) wykonywali w okresie spornym wszystkie swoje obowiązki na rzecz pozwanej spółki w ramach łączących ich faktycznie stosunków pracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S..

Sąd ustalając wysokość stawki godzinowej wynagrodzenia powodów miał na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania powodów, R. M. i świadków P. S., J. P., P. K. (2), Ł. K., P. K. (2) i K. J. (1). Z dowodów tych nie wynikało jednak jaka dokładnie stawka wynagrodzenia za 1 godzinę pracy przysługiwała każdemu z powodów w okresie spornym. Powód T. D. twierdził, że w 2015 r. stawka za godzinę pracy wynosiła 9,72 zł netto, w 2016 r. 9,50 zł netto. Nie był natomiast pewien co do stawki obowiązującej w latach 2017-2018. Zeznał jednocześnie, że stawka godzinowa wynagrodzenia była ilorazem minimalnego wynagrodzenia za pracę i normy godzin pracy obowiązującej w danym miesiącu kalendarzowym. Powód P. K. (1) zeznał, iż z umowy zlecenia na piśmie z pozwaną spółką wynikało wynagrodzenie w kwocie 13 zł brutto za godzinę, ale od pozwanej otrzymywał zawsze najniższą krajową. Świadek P. S. zeznał, że jego stawka godzinowa w 2015 r. wynosiła około 11 zł netto, w 2016 r. 12,10 zł netto (były to kwoty z dodatkiem za tzw. kierowcę, gdyż osoba kierująca w trakcie służby pojazd zarabiała 0,50 zł więcej niż osoba, która pojazdem nie kierowała). Świadek zeznał również, że osoby, które były zatrudnione na podstawie umowy o pracę miały niższe stawki godzinowe w celu uniknięcia opodatkowania. Świadek J. P. zeznał, że w 2015 r. jego stawka godzinowa wyniosła 10 lub 11 zł netto oraz że w 2016 r. zmniejszyli stawkę chyba o 1 zł. Świadek Ł. K. zeznał, że w 2015 r. jego stawka godzinowa wyniosła ponad 11 zł netto. Nie pamiętał stawki za lata późniejsze. Z zeznań świadka P. K. (2) natomiast wynikało, że w 2015 r. stawka godzinowa wynosiła około 8 zł netto, a w 2016 r. może 8,50 zł netto. Potwierdził, że stawka dla kierowcy była o 0,50 zł netto wyższa.

Wobec braku dowodów, z których wynikałaby konkretna wysokość stawki godzinowej powodów w poszczególnych częściach okresu spornego (wysokość stawki miała się zmieniać), a także wobec faktu, iż łączył ich stosunek pracy z pozwaną spółką, która zawsze wypłacała na ich rachunek bankowy kwotę odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, Sąd uznał, iż miarodajną wysokość stawki godzinowej dla obu powodów, którą należy przyjąć do wyliczeń ich roszczeń, stanowi wynik podzielenia minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę (z uwzględnieniem zmian w tym zakresie w poszczególnych częściach okresu spornego) przez normatywną ilość godzin pracy w danym miesiącu.

Czas pracy powoda P. K. (1) obrazowały w pełni, zgodnie z jego zeznaniami, grafiki znajdujące się w aktach sprawy(k.21-38). Natomiast inaczej rzecz się miała z osobami, z którymi pozwana spółka podpisała umowę o pracę (jak powód T. D.), bo w ich przypadku nie zawsze ujmowano zmiany w grafiku mające miejsce w czasie danego miesiąca (np. nie dopisywano służb w ramach zastępstw za nieobecnych pracowników). Jak wynika z zeznań powodów, jak i innych przesłuchanych w sprawie osób ilość służb w miesiącu powodów wynosiła co najmniej 10, a często, jak wynika też z zeznań powodów i świadka Ł. K., więcej. Aby ustalić czas pracy powoda T. D., w którym dane z grafików nie w pełni odzwierciedlały stan faktyczny (karty drogowe natomiast, zgodnie z twierdzeniem pozwanej, nie zachowały się k. 48), należało w każdym miesiącu, w którym było naniesionych mniej niż dziesięć 24 godzinnych służb (poza miesiącem, w którym powód przebywał na urlopie wypoczynkowym) zwiększyć (w losowo wybrane dni robocze) ilość tych służb do dziesięciu w miesiącu. Za miesiące okresu spornego, za które brakowało grafików (IX.2016 r., V-VII.2018 r.) należało przyjąć dla obu powodów ilość dziesięciu 24 godzinnych służb w celu ustalenia ich czasu pracy.

Taki zabieg był jak najbardziej dopuszczalny, bowiem Zgodnie z art. 322 k.p.c., jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Należy zauważyć także, że powodowie otrzymali wynagrodzenie zasadnicze za wszystkie przepracowane godziny, a ich roszczenie w niniejszej sprawie dotyczyło jedynie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Od kwot wyliczonych jako dodatek za pracę w godzinach nocnych należało też odliczyć kwoty wypłacone powodowi T. D. przez pozwą spółkę (naliczono je jedynie od tych godzin, które przepracował on w ramach normy).

Biegły z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. w szczegółowej, umotywowanej i logicznej opinii odpowiedział na pytania Sądu. Poparł to stosownymi wyliczeniami. Biegły dokonał obliczeń z osobna roszczeń przysługujących dla każdego powoda z rozbiciem na poszczególne miesiące.

Strona powodowa wniosła zarzuty do opinii dotyczące kwestii założeń poczynionych przez Sąd w zakresie wysokości wynagrodzenia godzinowego w oparciu o minimalne wynagrodzenia za pracę. Zarzuty strony pozwanej dotyczyły czasu pracy powoda P. K. (1) w miesiącu lipcu 2017 r. związane z błędnymi obliczeniami biegłego z uwagi na nieczytelność wykorzystanych przez biegłego grafików oraz styczniu 2018 r. przez błędne ustalenie godzin przepracowanych przez powoda przekładającego się na wysokość otrzymanego z tego tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Zarzuciła, że dodatek za pracę w porze nocnej dla obu powodów został obliczony bez uwzględnienia Regulaminu Pracy spółki (...), który za pracę w godzinach nocnych przyjmował czas między 22.00 a 6.00 w ilości 8, a nie jak przyjął biegły 10 godzin za okres od 21.00 do 7.00.

W opinii uzupełniającej biegły dokonał stosownej modyfikacji wyliczeń uwzględniając zarzuty strony pozwanej.

W drugiej opinii uzupełniającej sporządzonej na żądanie Sądu biegły dokonał sprostowania oczywistej omyłki sporządzając zestawienie zbiorcze należności T. D..

Powodowie nie zgodzili się z opinią uzupełniająca, w której biegły wyliczył dodatek za prace w porze nocnej biorąc pod uwagę jedynie 8 godzin takiej pracy w ciągu jednej doby (a nie 10 godzin pomiędzy godz. 21.00 a 7.00), niewłaściwie interpretując treść przepisu art. 151⁷ k.p. Ostatecznie jednak strona powodowa zmodyfikowała powództwo jako

punkt odniesienia traktując wyliczenia biegłego, który posłużył się stawką wynikającą z podzielenia minimalnego wynagrodzenia przez normę godzin w danym miesiącu i ilością 8 godzin pracy w porze nocnej w ciągu doby.

Reasumując, należało ocenić, iż sporządzone przez biegłego opinie odpowiadały w pełni zakreślonej przez Sąd tezie dowodowej, skonstruowanej z uwzględnieniem wykazanych okoliczności faktycznych i zmodyfikowanej po wniesieniu zarzutów przez stronę pozwaną. W konsekwencji Sąd zasądził na rzecz obu powodów kwoty wyliczonego przez biegłego tytułem dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, chyba że kwota, którą za dany miesiąc wyliczył biegły okazała się wyższa niż kwota, której domagali się powodowie. Sąd nie mógł bowiem wyjść poza żądanie strony powodowej (np. dotyczyło to żądania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych T. D. za I-III kwartał 2016 r.; za IV kwartał 2015 r. nie domaga się natomiast w ogóle tego dodatku).

Także, za zasadne Sąd uznał żądanie powodów T. D. o wyrównanie wypłaconego mu przez pozwaną spółkę w okresie zatrudnienia wynagrodzenia urlopowego za miesiąc października 2015 r. oraz w zakresie wyrównania wypłaconego mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a w przypadku powoda P. K. (1) wypłacenia mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres zatrudnienia w pozwanej spółce. W przypadku powoda T. D. chodziło o wyrównanie lub wypłatę w stosunku do kwot wyliczonych w oparciu o ustaloną stawkę godzinową, bez uwzględnienia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i pełnego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Pozwana spółka naliczyła w ten sposób powodowi ekwiwalent za 59 dni i 4 godziny urlopu wypoczynkowego (jak wynika z wystawionego przez nią zaświadczenia k. 121). Biegły wyliczył prawidłowo, że prawidłowa kwota ekwiwalentu a urlop to kwota 11.947,60 zł (k. 324v), a nie kwota 6.644,96 zł (wypłacona przez pozwaną T. D.), zatem winna ona wyrównać mu ten ekwiwalent o kwotę 5.302,64 zł.

Na podobnej zasadzie pozwana spółka winna wyrównać powodowi T. D. wynagrodzenie urlopowe (przysługujące na podstawie art. 172 k.p.) za miesiąc październik 2015 r. (zgodnie z jego żądaniem). Otrzymał on z tego tytułu od pozwanej kwotę 2.073,28 zł (k. 196) a powinien otrzymać kwotę 2.555,52 zł. Jak wyliczył biegły, kwota wyrównania to 482,24 zł (k. 325 w zw. z k. 319v).

W przypadku powoda P. K. (1), który nie korzystał w ogóle z urlopu wypoczynkowego w pozwanej spółce i niespornie przysługiwał mu najniższy możliwy urlop w wymiarze rocznym 20 dni, ilość dni urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do przepracowanego okresu w pozwanej spółce wynosiła, jak wyliczył prawidłowo biegły – 29 dni (k. 321) i z tego tytułu należy się mu kwota 5.780,29 zł (k. 321).

Roszczenia o ekwiwalent za urlop oparte są 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, a także na podstawie art. 172 k.p., w myśl którego za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahanía wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Kolejnym roszczeniem dochodzonym przez powodów było żądanie odszkodowania za rozwiązanie przez nich umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, które znajduje podstawę prawną w przepisie art. 55 § 1¹ k.p. Również to żądanie okazało się być uzasadnionym.

W niniejszej sprawie podstawowe zarzuty powodów T. D. i P. K. (1) postawione pracodawcy w oświadczeniach o rozwiązaniu stosunku pracy dotyczyły równoległego zatrudnienia umowy o pracę i umowy zlecenia w powiązanej z pozwaną spółką skutkujących przekraczaniem norm czasu pracy, co wiązało się brakiem wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, porze nocnej i wypłaty wynagrodzenia urlopowego czy ekwiwalentu za urlop w prawidłowej wysokości, a w przypadku P. K. (1) całkowicie pozbawiały go uprawnień przysługujących pracownikowi z tytułu bycia zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. - pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia jest rzeczywiste dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przepis art. 55 § 1¹k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Jako nadmiernie uproszczony jawi się pogląd, odwołujący się tylko do obowiązków wyliczonych w art. 94 k.p. Przymiot podstawowości posiadają również obowiązki wymienione w innych przepisach kodeksu pracy. Mogą one też wynikać z ustaw szczególnych, a także regulacji pozaustawowych. Przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika mają zachowania pracodawcy bądź osób działających w jego imieniu naruszające ciężko m.in.: - prawo do wynagrodzenia: np. poprzez zaniechanie wypłaty należnego pracownikowi wynagrodzenia, chyba że dotyczy to świadczeń częściowych o małej wartości, bądź o charakterze fakultatywnym, opóźnienie wypłaty wynagrodzenia, jeżeli jest ono w wymiarze temporalnym znaczne lub skutkuje dla pracownika poważnymi następstwami, - prawo do wypoczynku: np. złośliwa odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego w ustawowym terminie, uporczywe naruszanie prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego, permanentne i nieuzasadnione potrzebami zakładu pracy przekraczanie obowiązujących pracownika norm czasu pracy w godzinach nadliczbowych, - prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy: np. nakazanie pracownikowi świadczenia pracy w warunkach bezpośrednio zagrażających życiu lub zdrowiu. Zgodnie z postanowieniami art. 55 § 1¹k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. W praktyce oznacza to, iż jego następstwa dotkliwie godzą w interesy pracownika. Dotyczy to nie tylko interesów o charakterze prawnym. W zakres ochrony wchodzi też wszystkie inne życiowo istotne, począwszy od ściśle osobistych, skończywszy na szeroko pojmowanych interesach ekonomiczno-socjalnych. W tym kontekście uprawniona jawi się konstatacja, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie skutkuje dlań poważnymi następstwami. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie. Stąd też błahe naruszenia obowiązków wobec pracownika nie uprawniają go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (por. Komentarz pod redakcją Krzysztofa Barana).

Powód T. D. wykonywał wszystkie swoje obowiązki w ramach stosunku pracy łączącego go z pozwaną spółką, a jego czas pracy znacznie przekraczał normatywny. Powoda obowiązywał jednomiesięczny okres rozliczeniowy i równoważny czas pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Tymczasem, powodowi wypłacano jedynie wynagrodzenie zasadnicze za wykonaną pracę (według stawki godzinowej), pomijając zupełnie dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i większości także dodatek za pracę w porze nocnej. Nie udzielano mu także dodatkowego czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach. Analiza jego łącznego czasu pracy, nawet przy przyjęciu równoważnego czasu pracy przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, prowadzi do wniosku, że norma jego czasu pracy (wynosząca średnio około 160 godzin w miesiącu) została znacznie przekroczona i to nie tylko bez rekompensaty finansowej, lecz także z naruszeniem granic przydzielania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych określonych w przepisie art. 151 § 3 k.p., stanowiącym, iż liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 (szczególne potrzeby pracodawcy) nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Niewątpliwie naruszało to także prawo powoda do wypoczynku, zagwarantowanego w art. 14 k.p.

To samo dotyczyło powoda P. K. (1), z którym dodatkowo nie zawarto umowy o pracę na piśmie pomimo tego, że faktycznie jego praca odpowiadał warunkom umowy o pracę, obiecano mu jej zawarcie po pierwszych trzech miesiącach pracy (do czego zresztą dążył składając pozwanej spółce, na ręce przełożonych, podania w tym zakresie). Poprzez takie działanie pozbawiono go szeregu praw pracowniczych, m.in. prawa do urlopu wypoczynkowego, czy dodatków a pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Naruszenia pozwanej spółki należało

ocenić, jako poważne i ciężkie, pozbawiające powodów w całości świadczenia w postaci dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (znaczące kwoty z uwagi na ilość nadgodzin) oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych. Ponadto, naruszenia te godziły w prawo do wypoczynku powodów, a obowiązuje godziny pracy w pozwanej spółce uniemożliwiały im praktycznie uczestniczenie w życiu rodzinnym. Wbrew twierdzeniom pozwanej spółki zarzuty postawione przez powodów w oświadczeniach o rozwiązaniu umowy o pracę miały też charakter konkretny i jasny, pozwalający na ich weryfikację przez Sąd, zwłaszcza wobec stosowania przez podmioty zajmujące ochroną mienia powszechnej praktyki zawierania z pracownikami dodatkowych umów cywilnoprawnych w celu omijania przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych.

Skutkiem uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy za zasadne, było zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a więc w przypadku powoda T. D. za okres trzech miesięcy, a powoda P. K. (1) jednego miesiąca. Powód T. D. zażądał przy tym z tego tytułu kwoty 9.907,05 zł, choć zgodnie z wyliczeniem biegłego jego wynagrodzenie wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.183,45 zł (k. 324v), a więc mógł on zażądać kwoty wyższej. Powód P. K. (1) domagał się z tego tytułu kwoty 5.094,11 zł, tymczasem biegły wyliczył jego wynagrodzenie według zasad jak ekwiwalent za urlop na kwotę 4.151,84 zł (k. 321) i taką kwotę na jego rzecz z tego tytułu należało zasądzić, a w pozostałym zakresie powództwo oddalić.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (obowiązek wypłaty wynagrodzenia, w tym urlopowego, najpóźniej do 10-go dnia następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym, przy czym powód T. D. domagał się odsetek od dodatku za prace w godzinach nadliczbowych za część okresu spornego po zakończeniu każdego kwartału – od 11- go dnia miesiąca następującego, zatem zasadzono mu je zgodnie z żądaniem; obowiązek wypłaty ekwiwalentu za urlop po rozwiązaniu stosunku pracy; obowiązek wypłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w dniu otrzymania pozwu w tym zakresie, co miało miejsce w dniu 26.10.2018 r.).

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda T. D. (dla powoda P. K. (1) nie prowadzono tych akt). Pominięto przedłożone przez pozwaną R. karty ewidencji czasu pracy (k. 56), skoro, jak się okazało, zawierały one nieprawdziwe dane. Sąd oparł się także na zeznaniach powodów i świadków Ł. K., J. P. i P. S. jako korespondujących w całości z zeznaniami powodów. Drobne nieścisłości wynikało z faktu, że nie każda z wyżej wymienionych osób, choć będąca członkiem załóg interwencyjnych w pozwanej spółce, znajdowała się w takiej samej sytuacji, np. świadek P. S., który zatrudniony jest w podmiocie zewnętrznym na podstawie umowy o pracę (który to podmiot odprowadza za niego składki na ubezpieczenia społeczne), traktowany jest w pozwanej spółce (z którą ma zawartą umowę zlecenia) jako pracownik dorywczy, który nie ma obowiązku przepracowywania minimum 10 służb w miesiącu jak to było w przypadku obu powodów (o takim obowiązku powodów świadek zresztą zeznał). Z zeznań innych świadków również wynika też rozróżnienie na tzw. zlecenie pełne i niepełne (przy niepełnym nie było obowiązku pracy minimum 10 służb w miesiącu). Przy konstruowaniu stanu faktycznego oparto także w dużej mierze na zeznaniach P. K. (2), K. J. (1) oraz wiceprezesa zarządu pozwanej R. M. uznanych za wiarygodne w części korespondującej z pozostałym materiałem dowodowym. Nie uznano, np. zeznań P. K. (2), według którego nie był on przełożonym w grupach nieuzbrojonych (a więc w grupie powodów), czemu zaprzeczyli nie tylko powodowie i świadkowie J. P., Ł. K. i P. S., ale i świadek K. J. (1) i członek zarządu pozwanej R. M.. Sąd uwzględnił też opinie biegłego z zakresu rachunkowości G. D. sporządzone w sprawie. Wnoszone do opinii biegłego zarzuty stron okazały się być bezzasadne, poza omyłką dotyczącą dokonania błędnego wyliczenia wynagrodzenia powoda P. K. (1) za miesiąc styczeń 2018 r. oraz wynagrodzenia przysługującego każdemu powodowi w porze nocnej. Obliczenia zostały skorygowane przez biegłego w opiniach uzupełniających, do których strony nie wносиły zarzutów tyle co do jej treści, co do założeń poczynionych przez Sąd w celu ich sporządzenia zawartych w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego. Nie było też podstaw do odliczania (tak jak zasugerowała to pozwana w jednym z pism) od kwot wyliczonych przez biegłego kwot wypłaconych powodom przez spółkę Agencję (...) (o zmienionych następnie nazwach), ponieważ jest to jedynie kwestia wzajemnych rozliczeń między tymi spółkami, a żadna z kwot wypłaconych powodom nie została wypłacona im tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, którego dochodzą w tej sprawie.

W ostatnim piśmie procesowym pozwana spółka podniosła zarzut przedawnienia w zakresie roszczenia powoda T. D. o dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2015 r. oraz w zakresie jego roszczeń, które nie zostały zgłoszone w pozwie, a zostały wskazane w piśmie powodów z dnia 9 listopada 2019 r. (rozszerzenie powództwa).

Zarzut ten jest chybiony.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. - roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Roszczenie powoda T. D. o dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2015 r. było wymagalne w dniu 10-go września 2015 r. Powództwo w niniejszej sprawie zostało wniesione (data nadania w urzędzie pocztowym) właśnie w dniu 10 września 2018 r., a więc w ostatnim dniu, po upływie którego nastąpiłoby przedawnienie roszczenia.

Pismo powodów z dnia 9 listopada 2019 r. (z modyfikacją powództwa) zostało nadane w urzędzie pocztowym w dniu 9 listopada 2019 r. Modyfikacja powództwa w tym piśmie nastąpiła jedynie co do roszczeń wymagalnych po dniu 9 listopada 2016 r. (a więc tylko za okres 3 lat wstecz przed datą 9 listopada 2019 r.).

O kosztach procesu w przypadku powoda T. D. orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., stanowiącego, że sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko w nieznacznej części swego żądania. Powód T. D. domagał się w niniejszym postępowaniu zasądzenia w sumie kwoty 43.683,13 zł. Na jego rzecz zasądzono w sumie kwotę 43.387,04 zł, a więc wygrał proces w 99%. Na koszty procesu poniesione przez powoda składały się koszty zastępstwa procesowego wynoszące kwotę 2.700 zł (wyliczone na podstawie § 2 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie) i taką kwotę zasądzono na rzecz powoda tytułem kosztów procesu.

Na podstawie tego samego przepisu art. 100 k.p.c., który stanowi również o wzajemnym rozdzieleniu kosztów procesu, orzeczono o kosztach na rzecz drugiego z powodów – P. K. (1). Powód P. K. (1) domagał się w sumie kwoty 38.010,22 zł, a zasądzono na jego rzecz kwotę 28.692,50 zł. Wygrał proces zatem w 75%. Jego koszty procesu to koszt zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 zł (na podstawie § 2 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie). 75% tej kwoty to kwota 2.025 zł.

Koszty procesu poniesione przez pozwaną w części dotyczącej powództwa P. K. (1) to taka sama kwota. 25% tej kwoty to kwota 675 zł.

Po pomniejszeniu kosztów procesu powoda P. K. o kwotę kosztów pozwanej (2.025 zł – 675 zł) pozostaje kwota 1.350 zł, która należało zasądzić na rzecz powoda od pozwanej.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 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 obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy.

Sąd uznał, że zasadnym jest łączne rozliczenie kosztów sądowych, które poza nieuiszczoną opłatą od pozwu zostały wygenerowane łącznie w obu sprawach (koszty związane z wynagrodzeniem za opinie biegłego, sporządzone wspólnie dla obu powodów). W sumie obaj powodowie domagali się od pozwanej w niniejszym postępowaniu kwoty 81.693,35 zł. Zasądzono na ich rzecz w sumie kwotę 72.079,54 zł. Pozwana przegrała w sumie proces w 88%. Powinna uiścić kwotę 3.171,52 zł ($72.079,54 \text{ zł} \times 5\% = 3.604 \text{ zł} \times 88\% = 3.171,52 \text{ zł}$) jako nieuiszczoną opłatą od pozwu. Dodatkowo powinna zwrócić 88% kosztów sądowych w postaci kwot wydatkowanych na wynagrodzenie biegłego ($2.493,26 \text{ zł} + 323,80 \text{ zł} = 2.817,06 \text{ zł} \times 0,88 = 2.479,01 \text{ zł}$). W sumie pozwana powinna zwrócić tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych Skarbowi Państwa (Sądowi Rejonowemu Szczecin – Centrum) kwotę 5.650,53 zł ($3171,52 \text{ zł} + 2.479,01 \text{ zł}$).

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie zasadnicze powodów równe natomiast było minimalnemu wynagrodzeniu za pracę i w takim zakresie wyrok w części dotyczącej każdego z powodów zaopatrzone w tenże rygor.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)

6. (...)

(...)