

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 19 września 2018 r. powód A. S. (1) domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 46.652,52 złotych.

Tytułem dodatku za pracę w porze nocnej w poszczególnych miesiącach domagał się za okres od 16 kwietnia 2017 r. do 5 września 2018 r. następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 - go dnia następnego miesiąca: 131,50 zł za kwiecień 2017 r., 202,30 zł za maj 2017 r., 190,40 zł za czerwiec 2017 r., 297,50 zł za lipiec 2017 r., 227 zł za sierpień 2017 r., 214,20 zł za wrzesień 2017 r., 272,40 zł za październik 2017 r., 300 zł za listopad 2017 r., 236,70 zł za grudzień 2017 r., 275 zł za styczeń 2018 r., 315,60 zł za luty 2018 r., 262,90 zł za marzec 2018 r., 289,30 zł za kwiecień 2018 r., 289,30 zł za maj 2018 r., 250 zł za czerwiec 2018 r., 250 zł za lipiec 2018 r., 239 zł za sierpień 2018 r., a także 52,60 zł za wrzesień 2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty liczonymi od dnia 14 września 2018 r.

Tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powód domagał się za okres od 1 lipca 2015 r. do 19 września 2015 r. oraz od 16 kwietnia 2017 r. do 5 września 2018 r. zasądzenia od pozwanej spółki następujących kwot: 989,51 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2017 r. za III kwartał 2015 r., 1.842,75 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2017 r. za II kwartał 2017 r., 4.999,76 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2018 r. za III kwartał 2017 r., 6.749,53 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 stycznia 2018 r. za IV kwartał 2018 r., 7.577,31 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2019 r. za I kwartał 2018 r., 6.027,46 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2018 r. za II kwartał 2018 r. i 2.850,09 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 września 2018 r. za III kwartał 2018 r.

Tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop (w czasie trwania drugiego stosunku pracy) powód domagał się zasądzenia kwoty 5.126,40 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 września 2018 r. oraz kwoty 151,73 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 20 września 2015 r. tytułem wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w 2015 r. (w czasie trwania pierwszego stosunku pracy). Na rozprawie w dniu 11 października 2019 r. (k. 234) powód sprecyzował, że w niniejszym postępowaniu domaga się jedynie wyrównania wypłaconego powodowi ekwiwalentu za urlop za pierwszy i drugi okres zatrudnienia do wysokości uwzględniającej należności z tytułu nadgodzin i za godziny nocne.

Tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy powód domagał się zasądzenia kwoty 4.766,67 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 września 2018 r.

Tytułem wyrównania wynagrodzenia urlopowego powód domagał się zasądzenia kwoty 975,61 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 sierpnia 2018 r. Pismem z dnia 31 października 2018 r. powód sprecyzował, że żądanie to dotyczy lipca 2018 r., zaś na rozprawie w dniu 11 października 2019 r. (k. 234) powód sprecyzował, że w niniejszym postępowaniu domaga się wyrównania wypłaconego mu wynagrodzenia urlopowego za lipiec 2018 r. do wysokości uwzględniającej należności z tytułu nadgodzin i za godziny nocne.

Tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę powód domagał się zasądzenia kwoty 300 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 20 września 2015 r. Pismem z dnia 31 października 2018 r. powód sprecyzował, że kwoty tej domaga się tytułem bezpodstawnego potrącenia z wynagrodzenia we wrześniu 2015 r., a jako przyczynę pozwana podała wówczas nieobecność powoda na szkoleniu.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 4.428 złotych, oświadczając, że wysokość wynagrodzenia pełnomocnika obciążającego powoda wynosi w pierwszej instancji taką właśnie kwotę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pracował w pozwanej spółce jako pracownik ochrony fizycznej. Czas pracy był określany przez pozwaną. Powód tłumaczył, że pozwana stosowała taki system wynagrodzeń, że wymuszała zawieranie fikcyjnych umów cywilnoprawnych z inną firmą o takim samym profilu działalności i związaną z pozwaną,

a w konsekwencji nie wypłacano powodowi dodatku za pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. 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. Dodatkowo powód podczas pracy zarówno dla pozwanej jak i dla zleceniobiorcy korzystał ze swojego samochodu na podstawie umowy najmu. Zgodnie z ustaleniami, praca powoda miała być rozliczana według stawki godzinowej, która w 2015 r. wynosiła 9 zł netto za godzinę, od listopada 2017 r. wynosiła 12,50 zł netto za godzinę, a od grudnia 2017 r. 13,50 zł netto za godzinę. Powód wskazał również, że pozwana nie prowadziła rzetelnej ewidencji czasu pracy i zamiast 12 godzinnych, pełnił służby 24 godzinne, mając z góry ustaloną stawkę wynagrodzenia godzinowego omówioną ustnie z pozwaną. 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. Wskazano także, że powód, z uwagi na tak rażące i trwające cały czas naruszenia praw pracowniczych zdecydował się rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Pozwana Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w odpowiedzi na pozew podniosła zarzut braku legitymacji biernej oraz wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana zakwestionowała twierdzenia i zarzuty powoda. Wskazała, że pozwana, czyli Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością stanowi odrębną osobowość prawną od Ochrona (...) spółka

z ograniczoną odpowiedzialnością, będącej pracodawcą powoda w okresie spornym oraz Agencja Ochrony (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, będącej zleceniodawcą powoda w spornym okresie. Pozwana legitymuje się innym numerem NIP oraz REGON niż ww. spółki oraz nie jest ich następcą prawnym.

Pismem z dnia 3 lutego 2019 r. powód początkowo sprostował oznaczenie strony pozwanej wskazanej w pozwie. Wskazał, że prawidłowym pozwanym jest Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W., a błąd stanowił omyłkę pisarską. Powód podniósł, że Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. jest komplementariuszem Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowa w W..

W piśmie z dnia 9 kwietnia 2019 r. powód wskazał jednak, że pozywa w niniejszej sprawie obie spółki: Ochrona (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i Ochrona (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową w W. - solidarnie, przy czym pierwszą z wymienionych spółek jako współnika wskazując na subsydiarną odpowiedzialność współnika i komplementariusza, działając na podstawie art. 31 § 1 i 2 ksh, art. 22 § 2 ksh w zw. z art. 103 § 1 ksh.

Na rozprawie w dniu 10 maja 2019 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ochrona (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową w W..

Pismem z dnia 17 maja 2019 r. powód zmodyfikował powództwo w zakresie odsetek w ten sposób, że domagał się zasądzenia od pozwanej spółki tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych kwot: 989,51 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2015 r. za III kwartał 2015 r., 1.842,75 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2017 r. za II kwartał 2017 r., 4.999,76 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2017 r. za III kwartał 2017 r., 6.749,53 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 stycznia 2018 r. za IV kwartał 2017 r., 7.577,31 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2018 r. za I kwartał 2018 r., 6.027,46 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2018 r. za II kwartał 2018 r. i 2.850,09 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 września 2018 r. za III kwartał 2018 r.

Pozwana Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. (pozwana ad. 2) w odpowiedzi na pozew wniosła

o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, a także podniosła zarzut przedawnienia względem niej roszczeń powoda z punktu 2 lit. a (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za III kwartał 2015 r.) oraz punktów 4 (wyrównanie ekwiwalentu za urlop za 2015 r.) i 7 pozwu (wyrównanie wynagrodzenia powoda za wrzesień 2015 r.).

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana zakwestionowała twierdzenia, zarzuty i wyliczenia powoda. Wskazała, że powód nie udowodnił swoich roszczeń co do zasady oraz co do wysokości. Pozwana ad. 2 podkreśliła, że przepisy prawa pracy nie wprowadzają zakazu podjęcia przez pracownika dodatkowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej z innym podmiotem, co oznacza, że powód mógł podczas trwania stosunku pracy z pozwaną pozostawać w stosunku pracy lub w stosunku cywilnoprawnym z innym podmiotem. W pozwanej spółce powód podjął pracę w patrolu interwencyjnym na podstawie stosunku pracy i wykonywał ją w wymiarze godzin ustalonym przez przepisy prawa pracy. Pozwana wskazała, że współpraca z różnymi przedsiębiorcami w tym samym okresie jest możliwa i zgodna z prawem, a w takim przypadku czas pracy rozliczany jest odrębnie dla każdego stosunku zatrudnienia. Zdaniem pozwanej umowa zlecenia została zawarta przez powoda w sposób świadomy i dobrowolny. Pozwana wskazała, że współpraca pomiędzy podmiotami gospodarczymi jest normalną praktyką, nie ma przeszkód, aby partnerzy zatrudniali te same osoby do realizacji wspólnych projektów, mogła więc współpracować ze zleceniodawcą powoda w spornym okresie. Nie zmienia to faktu, że każda z umów jest autonomiczną decyzją obydwu stron, w tym także decyzją osoby zatrudnianej. Pozwana podniosła, że nie płaciła powodowi czynszu za najem jego pojazdu w czasie, gdy korzystał

z niego do wykonywania obowiązków dla innego podmiotu. Zdaniem pozwanej nie może być mowy o pozorności umowy zlecenia, ponieważ była długotrwale wykonywana. Zaprzeczyła, jakoby umowa ta była zawarta dla obejścia prawa. Podkreśliła, że powód z całą świadomością skutków prawnych zawarł umowy z różnymi podmiotami. Powód pełnił w każdym miesiącu około dziesięć dyżurów po dwanaście godzin. Pracownik rozpoczynał dyżur w miejscu zamieszkania i tam go kończył. Pozwana wskazała, że współpracuje z różnymi przedsiębiorcami, w tym również ze spółką, która zawarła umowę zlecenia z powodem. Podkreśliła, że współpraca pomiędzy przedsiębiorcami jest normalną praktyką oraz nie ma przeszkód, aby partnerzy zatrudniali te same osoby do realizacji wspólnych projektów. Powód zatrudniony był w dwóch podmiotach, jednak korzystał ze wspólnej infrastruktury w celu wykonywania zadań w ramach stosunku pracy i umowy zlecenia. Ewidencja czasu pracy w ramach stosunku pracy była prowadzona przez pozwaną oddzielnie. Pozwana wskazała, że w spornym okresie powód świadczył pracę w systemie równoważnego czasu pracy. Zdaniem pozwanej należne powodowi wynagrodzenie zostało mu zapłacone w całości. Pozwana zaprzeczyła, że zawarcie umowy zlecenia z innym podmiotem było na przez nią na podmiocie wymuszone oraz że faktycznie praca wykonywana była przez powoda w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia jedynie na rzecz pozwanej. Pozwana wskazała, że jeżeli po zakończeniu pracy powód świadczył zadania ochrony na rzecz innego podmiotu, to legitymował się dokumentem pracownika ochrony wydanym przez ten podmiot. Ponadto pozwana podniosła, że w okresie zatrudnienia powód nie skarżył się na warunki pracy i wysokość wynagrodzenia, z czego należy wnosić, że odpowiadały one jego oczekiwaniom oraz treścią zawartej przez niego umowy. Pozwana wskazała, że nie planowała wykonywania pracy przez powoda ponad wymiar, zaś powód nie udowodnił, aby kiedykolwiek otrzymał od swoich przełożonych polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreśliła, że wbrew twierdzeniom powoda prowadziła ewidencję czasu pracy, którą przedstawiała powodowi, ten zaś potwierdzał podpisem zapoznanie się z dokumentem, nie zgłaszając nigdy żadnych zastrzeżeń.

W piśmie pozwanej ad 1. Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. z dnia 31 maja 2019 r. podtrzymała ona zarzut braku legitymacji biernej po stronie tej spółki i wnosząc o oddalenie powództwa, wskazując, że w piśmie z dnia 9 kwietnia 2019 r. powód dokonał zmiany podstawy faktycznej i prawnej powództwa, domagając się zasądzenia kwot dochodzonych pozwem solidarnie z drugą pozwaną na podstawie przepisów art. 31 § 1 i 2 ksh, art. 22 § 2 ksh w zw. z art. 103 § 1 ksh. Wskazała, że początkowo roszczenia dochodzone względem pozwanej ad. 1 swoją podstawą faktyczną – prawną znajdowały w istniejącym (przynajmniej w mniemaniu powoda) stosunku prawnym pracy bądź zlecenia. Odpowiedzialność pozwanego ad. 1 miała wynikać zatem z długu własnego i miała charakter osobisty. Następnie podstawy faktyczne i prawne zostały zmodyfikowane przez powoda, wywodzącego odpowiedzialność pozwanej ad. 1 z przepisów ksh. Pozwana ad. 1 wniosła ewentualnie, w przypadku uznania

modyfikacji przedmiotowej powództwa powoda z dnia 9 kwietnia 2019 r., za uznanie go jednocześnie za cofnięcie pierwotnego powództwa i umorzenie postępowania w odniesieniu do pozwanej ad. 1 i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od powoda według norm przepisanych. Pozwana ad. 1 podniosła też zarzut przedawnienia w zakresie analogicznym jak pozwana ad. 2 w odpowiedzi na pozew.

W piśmie z dnia 24 lutego 2023 r. powód A. S. (2) dokonał kolejnej modyfikacji powództwa, domagając się aktualnie zasądzenia tytułem dodatku za pracę w porze nocnej kwot: wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 - go dnia następnego miesiąca: 131,50 zł za kwiecień 2017 r., 209,44 zł za maj 2017 r., 190,40 zł za czerwiec 2017 r., 297,50 zł za lipiec 2017 r., 227 zł za sierpień 2017 r., 214,20 zł za wrzesień 2017 r., 272,40 zł za październik 2017 r., 300 zł za listopad 2017 r., 236,70 zł za grudzień 2017 r., 275 zł za styczeń 2018 r., 315,60 zł za luty 2018 r., 262,90 zł za marzec 2018 r., 289,30 zł za kwiecień 2018 r., 289,30 zł za maj 2018 r., 250 zł za czerwiec 2018 r., 250 zł za lipiec 2018 r., 239 zł za sierpień 2018 r., a także 52,60 zł za wrzesień 2018 r. wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty liczonymi od dnia 14 września 2018 r. Tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych domagał się kwot: 989,51 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2015 r. za III kwartał 2015 r., 3.476,65 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2017 r. za II kwartał 2017 r., 4.999,76 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2017 r. za III kwartał 2017 r., 6.749,53 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 stycznia 2018 r. za IV kwartał 2017 r., 7.833,29 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2018 r. za I kwartał 2018 r., 6.249,06 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2018 r. za II kwartał 2018 r. i 2.850,09 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 13 września 2018 r. za III kwartał 2018 r. Żądania z pozostałych tytułów pozostały bez zmian. Po rozszerzeniu powództwa powód domagał zasądzenia łącznie kwoty 48.771,14 zł zamiast kwoty 46.652,52 zł dochodzonej pozwem.

Pozwana ad. 1 (Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) nie ustosunkowała się do zmodyfikowanego powództwa.

W piśmie z dnia 6 czerwca 2023 r. pozwana ad. 2 (działająca już jako Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) wniosła o oddalenie powództwa, podtrzymując dotychczasowe twierdzenia, wnioski i zarzuty. Dodatkowo, podniosła kolejny zarzut przedawnienia w części roszczeń powoda wykraczających kwotowo ponad żądania określone w pozwie i w piśmie powoda z dnia 17 maja 2019 r., co dotyczyło żądania zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej za miesiąc maj 2017 r. (co do kwoty 7,14 zł), żądania zasądzenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za II kwartał 2017 r. (co do kwoty 1.633,90 zł), za I kwartał 2018 r. (co do kwoty 255,98 zł) i za II kwartał 2018 r. (co do kwoty 221,60 zł). Pozwana wskazała, że powód powinien w sposób precyzyjny określić swoje żądania już na etapie wnoszenia pozwu, a brak zadośćuczynienia temu wymogowi poskutkowało przedawnieniem ww. roszczeń.

Pismem z dnia 15 czerwca 2023 r. J. (...) spółka

(...) w W. (dawniej Agencja Ochrony (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W.) zgłosiła interwencję uboczną po stronie pozwanej ad. 2 – Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (następcy Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w W.). Wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz interwenienta ubocznego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu interwenient uboczny wskazał na istnienie jego interesu prawnego we wstąpieniu do sprawy po stronie pozwanej ze względu na zarzuty podniesione przez powoda, w tym wskazujące na rzekomą pozorność umowy zlecenia zawartej pomiędzy powodem a interwenientem ubocznym, czemu zaprzeczył interwenient uboczny. Interwenient uboczny powielił argumentację pozwanej ad. 2 dotyczącą bezzasadności roszczeń powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka (...) w W. (powstała 3 stycznia 2018 r. z przekształcenia Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) prowadziła przedsiębiorstwo zajmujące się ochroną osób i mienia. Komplementariuszem tej spółki była Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Z dniem 3 stycznia 2022 r. uległa zmianie forma organizacyjno - prawna Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki (...) w W.. Uległa ona przekształceniu w Ochrona (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Spółka ta jest częścią grupy J., w skład której wchodzi powiązane osobowo i kapitałowo spółki, w tym również (...) Agencja Ochrony spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (do 16 listopada 2021 r. działająca w (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej). Spółki współpracują ze sobą, w tym korzystają z jednego centrum monitoringu, które zajmuje się odbieraniem zgłoszeń o interwencję i kierowaniem tych zgłoszeń do poszczególnych załóg patrolowych, prowadzą wspólny magazyn mundurowy. Spółki mają siedzibę zarejestrowaną pod tym samym adresem, przy ul. (...) w W.. W zarządach wszystkich spółek zasiada D. G. oraz P. S..

Dowód: wydruki z Krajowego Rejestru Sądowego odpowiadające odpisom pełnym: Ochrona (...) sp. z o.o. w W. (poprzednio Ochrona (...) sp. z o.o. s.k. w W.) nr KRS (...) – k. 970-976, Ochrona (...) spółki z o.o. w W., nr KRS (...) – k. 977-995, (...) Agencji Ochrony sp. z o.o. w W. (dawniej Agencja Ochrony (...) spółka (...) w W.), nr KRS (...) – k. 963-969, Ochrona (...) spółki z o.o. s.k. w W., nr KRS (...) – k. 86-88, zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244, przesłuchanie P. S. za stroną pozwaną – k. 514-517, 522-523

A. S. (2) dwukrotnie nawiązał stosunek pracy z Ochrona (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. W trakcie trwania drugiego stosunku pracy spółka ta przekształciła się w Ochrona (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę (...) w W., która to z kolei spółka została przekształcona (już po rozwiązaniu drugiego stosunku pracy) w Ochrona (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Pierwszy raz powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 stycznia 2014 r. do 19 kwietnia 2015 r. jako pracownik ochrony w pełnym wymiarze etatu. Stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Drugi raz był zatrudniony od 16 kwietnia 2017 r. do 5 września 2018 r. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik ochrony, kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej.

Z obu umów o pracę i aneksów do tych umów wynikało, że A. S. (2) przysługują kwoty odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

W umowie o pracę obowiązującej podczas pierwszego zatrudnienia i w aneksie do niej przewidziano zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych 112 zł, a od 1 stycznia 2015 r. – 117 zł.

W drugiej umowie o pracę takiego dodatku nie przewidziano.

Drugi stosunek pracy A. S. (2) rozwiązał się na skutek złożenia przez niego oświadczenia z dnia 5 września 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1(1) k.p.

W oświadczeniu tym wskazał on, że rozwiązuje umowę o pracę zawartą w dniu 16.04.2017 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powodem rozwiązania umowy jest nieprzestrzeżenie przepisów prawa pracy odpowiadających treści stosunkowi pracy co skutkowało pozbawieniem go należytych świadczeń ze stosunku pracy, między innymi: dodatek za pracę w godzinach nocnych, dodatek za pracę w dni wolne od pracy.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 19.09.2015 r., umowa o pracę z dnia 31.12.2013 r. wraz z aneksem z dnia 2.12.2014 r. – w aktach osobowych powoda z okresu pierwszego stosunku pracy powoda - koperta k. 279, świadectwo pracy z dnia 7.09.2018 r., umowa o pracę z dnia 11.04.2017 r., k. 1 cz. B wraz z aneksem z dnia 20.12.2017 r., k. 8 cz. B, oświadczenie z dnia 5.09.2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda, k. 1 cz. C - w aktach osobowych powoda z okresu drugiego stosunku pracy powoda – odrębnateczka, przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535.

A. S. (2) świadczył pracę w patrolach interwencyjnych jako kierowca. Podczas pierwszego stosunku pracy pracodawca przekazał mu do dyspozycji samochód służbowy, zaś podczas drugiego stosunku pracy korzystał z własnego samochodu, który wynajmował pracodawcy.

Dowód : przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535, zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301, zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244, zeznania świadka J. A. – k. 301-303.

Pozwana ad. 2 - Ochrona (...) spółka z o.o. w W. (poprzednio Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka(...) w W., a wcześniej Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) zapewniała swoim kontrahentom usługi ochrony przez 24 godziny 7 dni w tygodniu. W godzinach 7:00-19:00 ochronę takich obiektów podejmowała pozwana ad. 2, zaś w 19:00-7:00 (...) Agencja Ochrony spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (dawniej działająca jako spółka (...)). Pierwsza spółka zatrudniała pracowników w oparciu o umowy o pracę, zaś druga spółka na podstawie umów cywilnoprawnych.

Dowód : zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 514-517, 522-523

Pozwana ad. 2 narzucała pracownikom, w tym powodowi zawieranie obok umowy o pracę także umowy zlecenia ze spółką Agencja Ochrony (...). Bezpośredni przełożony A. S. (2) - kierownik Ł. M. - wskazywał, że takie są realia pracy u pozwanej ad. 2. Zabieg ten stosowano w tej spółce powszechnie w tym celu, aby pracę pracowników ponad normę czasu pracy rozliczać z umowy zlecenia. Nie było możliwym, aby pracownicy ochrony nie zawarli jednocześnie umowy zlecenia z drugą ze spółek. Warunkiem zatrudnienia w ww. spółce było zawarcie dwóch umów.

Dowód : przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535, zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka J. A. – k. 301-303, zeznania świadka C. G. – k. 418-420

W okresie spornym obowiązywały dwie umowy zlecenia podpisane przez A. S. (2) z Agencją Ochrony (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową w W. (obecnie J. Agencja Ochrony spółka o.o. w W.).

W okresie trwania pierwszego stosunku pracy została zawarta umowa zlecenia z dnia 1 listopada 2014 r. na okres od 1 listopada 2014 r. na czas nieoznaczony.

Przedmiotem tej umowy była ochrona obiektów na ustalonym obszarze wykonywana w patrolu interwencyjnym w zamian za wynagrodzenie w wysokości wskazanej w aneksie. Umowa ta w § 4 zastrzegała możliwość zwiększenia przez zleceniodawcę ustalonego wynagrodzenia do 50 % za prawidłowe wykonanie zlecenia. Aneks z dnia 1 listopada 2014 r. przewidywał stawkę godzinową wynagrodzenia na kwotę 8,23 zł brutto, aneks z dnia 1 lutego 2015 r. na kwotę 9,40 zł brutto, a aneks z dnia 1 kwietnia 2015 r. na kwotę 8,23 zł brutto.

W okresie trwania drugiego stosunku pracy została zawarta umowa zlecenia z dnia 16 kwietnia 2017 r. na okres od 16 kwietnia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.

Przedmiotem tej umowy była ochrona obiektów na ustalonym obszarze wykonywana w patrolu interwencyjnym w zamian za wynagrodzenie w stawce godzinowej 15,20 zł brutto. Umowa ta w § 4 zastrzegała możliwość zwiększenia przez zleceniodawcę ustalonego wynagrodzenia do 50 % za świadczenie usług z należytą jakością.

Umowy zlecenia każdorazowo były rozwiązywane po ustaniu zatrudnienia A. S. (2) w pozwanej spółce ad. 2.

Niesporne, a nadto dowód: umowa zlecenia z dnia 1.11.2014 r. wraz z aneksami – k. 312-316, umowa zlecenia z dnia 16.04.2017 r. – k. 27-29, k. 317-319, przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535

Polecenia A. S. (2) wydawał Ł. M. (zatrudniony na podstawie umowę o pracę w Agencji Ochrony (...) spółce z o.o. s.k. w W. jako dyrektor regionalny w dziale ochrony fizycznej i na podstawie umowy zlecenia w Ochrona (...) spółce

z o.o. s.k. w W. jako koordynator, pełnomocnik), a w jego zastępstwie W. P. (zatrudniony w Ochrona (...) spółce z o.o. s.k. w (...)) jako dyrektor regionalny). Wydawali oni polecenia A. S. (2) najczęściej w godzinach pracy biura (9.00 - 15.00), a gdy zaszła taka potrzeba również w godzinach późniejszych. Dotyczyły one głównie zastrzeżeń i uwag co do podejmowanych interwencji. W sytuacjach niecierpiących zwłoki, pracownicy ochrony kontaktowali się z Ł. M. również w nocy. Polecenia i zgłoszenia alarmowe kierowcom, w tym A. S. (2) przez całą dobę wydawali natomiast pracownicy monitoringu w W.. Nie posiadał on wiedzy, w której ze spółek te osoby są zatrudnione. Polecenia były wydawane w zakresie interwencji w obiektach chronionych przez oba podmioty przez cały 24 godzinny czas trwania służby. Członkowie załóg interwencyjnych, w tym powód, nie wiedzieli do obiektu chronionego przez który podmiot w danym momencie wyjeżdżają. W warunkach wykonywania tych zadań przez 24 – godziny nic się nie zmieniało poza tym, że w godzinach od 7.00 – 19.00 w razie kontroli mieli okazywać legitymację wystawioną przez pozwaną ad. 2, a w godzinach od 19.00 do 7.00 legitymację wystawioną przez spółkę Agencja Ochrony (...). Zdarzało się, że jedna interwencja zaczynała się przed godz. 19.00 a kończyła już po godz. 19.00.

Dowód : przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535 , zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301, zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244, zeznania świadka J. A. – k. 301-303, zeznania świadka C. G. – k. 418-420, zeznania świadka K. M. – k. 512-514, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 514-517, 522-523

A. S. (2) rozpoczął służbę o godz. 7:00 rano i trwała ona do godz. 7:00 następnego dnia. W rezultacie, zamiast służb 12 – godzinnych, pełnił służby 24-godzinne. Praca A. S. (2) od 7:00 do 19:00 formalnie była rozliczana jako praca na podstawie umowy o pracę z pozwaną spółką ad. 2, a praca od 19:00 do 7:00 jako praca na podstawie umowy zlecenia dla (...) Agencja Ochrony spółki z o.o. s.k. w W., choć przez całą dobę zajmował się on tymi samymi czynnościami w tych samych obiektach bez podziału czasowego na rzecz obu podmiotów i sposób wykonywania zadań przez A. S. (2) przez całą dobę był taki sam.

A. S. (2) podczas trwania pierwszego stosunku pracy świadczył ją w rejonie 251. W czasie trwania drugiego stosunku pracy pracował w rejonie 251, a następnie 252. W razie potrzeby pracował w innych rejonach. Załoga oczekiwała na telefoniczne zlecenia od stacji monitorowania alarmów w tzw. punktach postoju. (...) monitoringu w W. przekazywała pracownikom ochrony zgłoszenia, które pochodziły od obu spółek. Pracownicy samodzielnie wybierali miejsce postoju. Ważnym było, aby znajdowało się w strategicznym dla podejmowania interwencji w tym rejonie miasta. Pracownikom ochrony, w tym powodowi, wydano dwie legitymacje: jedna wystawiona była przez pozwaną ad. 2, a druga przez Agencję Ochrony (...) spółkę z o.o. s.k. w W.. Wręczył im je kierownik Ł. M.. Pracę powód musiał wykonywać osobiście i nie mógł zostać zastąpiony w danym dniu przez osobę trzecią niezwiązaną żadną umową z pozwaną spółką ad. 2.

Pracę A. S. (2) świadczył w służbowym umundurowaniu, które zapewniała mu spółka, z którą podpisał umowę o pracę. Było to umundurowanie z napisem Ochrona (...). Ubiór służbowy nie zmieniał się przez 24 godziny służby. Powód nie używał broni, lecz był wyposażony w środki przymusu bezpośredniego to jest tomfę i kajdanki, gaz pieprzowy, terminal do odbioru zgłoszeń interwencji. Nie pobierał tych środków każdego dnia pracy. Było to wyposażenie, które znajdowało się w służbowych pojazdach. Zapewniał je, podobnie jak samochód służbowy, pracodawca. Także sprzęt i pojazd nie zmieniały się przez 24 godziny trwania służby. Gdy powód zaczął pełnić służby korzystając z prywatnego samochodu, codziennie rano, po zakończeniu pracy przekazywał koszt ze sprzętem swojemu zmiennikowi. Niezmiennie, pojazd którym poruszał się powód był oznaczony napisem Ochrona (...).

Dowód : przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535 , zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301, zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244, zeznania świadka J. A. – k. 301-303, zeznania świadka C. G. – k. 418-420, zeznania świadka K. M. – k. 512-514, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 514-517, 522-523, legitymacje – k. 44-45

Wszystkie sprawy administracyjne pracownicy załatwiali u tej samej osoby. Wszystkie spółki miały jedno biuro w S., przy ul. (...). Urzędował w nim Ł. M., który był pośrednikiem pomiędzy A. S. (2) a jego pracodawcą i spółką, z którą zawarł umowę zlecenia.

Dowód: zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244

A. S. (2) musiał przepracowywać w miesiącu minimum 10 służb po 24 godziny (240 godzin). O ilości służb w danym miesiącu decydowali kierownicy załóg. Ilość służb była zależna od stanu osobowego załogi w danym okresie. W przypadku braków kadrowych służb było więcej. Co do zasady powód miał pracować według systemu 24 godziny pracy, następnie 48 godzin przerwy i ponownie 24 godziny pracy, itd. niezależnie od tego czy czas ten przypadał w weekend czy dzień świąteczny. Zdarzały się przypadki, że jedna służba, z uwagi na braki kadrowe, trwała 36, czy nawet 48 godzin.

Dowód: przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535, zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301, zeznania świadka J. A. – k. 301-303, zeznania świadka C. G. – k. 418-420

A. S. (2) wykonywał pracę według miesięcznych harmonogramów przygotowywanych przez kierownika Ł. M.. Harmonogram był sporządzany przed rozpoczęciem każdego nowego miesiąca i stanowił plan pracy, którego wynikało w jakich dniach poszczególni pracownicy będą pełnić służby. Ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę zawierała fikcyjne dane odnośnie czasu pracy pracowników grupy interwencyjnej (w tym powoda). Wskazywała ona, że służba trwała 12 godzin, zamiast 24 godziny. Pracownicy, podpisywali karty czasu pracy i harmonogramy dyżurów prowadzone przed pracodawcę, które przedkładał im kierownik załóg. A. S. (2) nie dokonywał weryfikacji tych dokumentów, działając w zaufaniu do kierownika. Niektórzy pracownicy (np. M. K.) zwracali kierownikowi uwagę na niezgodności w tych dokumentach ze stanem faktycznym, lecz uzyskiwał informację, że w tej firmie tak jest.

Faktyczny czas pracy powoda odzwierciedlały jednak karty przebiegu dyżurów, które uwzględniały także ewentualne absencje czy dodatkowo odbyte służby. Zapisy o odbytych służbach, zwłaszcza w innym rejonie niż co do zasady w danym miesiącu, znajdowały się także na odwrocie tych kart. Karty przebiegu dyżurów dotyczyły 24 – godzinnych, a nie 12-godzinnych służb. Jeżeli służba trwała dłużej, karta również uwzględniała ten fakt, ponieważ pracownik był wówczas uwzględniany w dwóch kolejnych rubrykach karty. Jeżeli powód pracował w danym rejonie w obsadzie dwuosobowej w jednej rubryce, dotyczącej danego dnia uwzględniano nazwiska dwóch pracowników, a jeżeli w obsadzie pojedynczej – nazwisko jednego pracownika. Jeżeli dany pracownik pracował danego dnia krócej niż 24 godziny (wówczas z reguły 12 godzin, gdy był to kolejny dzień służby) to jego nazwisko było umieszczane obok nazwiska zmiennika i oddzielane ukośnikiem.

Dowód : harmonogramy czasu pracy wraz z kartami ewidencyjnymi czasu pracy – k. 118-157, karty przebiegu dyżurów – k. 268-278, k. 585-606, 760-793, przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535, zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, częściowo zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301, zeznania świadka J. A. – k. 301-303, zeznania świadka C. G. – k. 418-420

O dodatkowych służbach decydował Ł. M.. Było to w sytuacjach, gdy brakowało pracowników m.in. z powodu ich absencji chorobowych czy urlopowych.

Dowód: przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535, zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301, zeznania świadka J. A. – k. 301-303, zeznania świadka C. G. – k. 418-420

W czasie korzystania z urlopów wypoczynkowych pracownicy pozwanej spółki ad. 2 nie wykonywali pracy na podstawie umowy zlecenia z Agencją Ochrony (...).

Dowód: zeznania świadka J. A. – k. 301-303

Wynagrodzenie A. S. (2) za wszystkie przepracowane godziny (przez 24 godziny służby) wyliczono i wypłacano w oparciu o jedną stawkę godzinową.

Powód, podobnie jak pozostali pracownicy, otrzymywał wynagrodzenie dwoma przelewami, po jednym od każdej ze spółek. Pozwana spółka ad. 2 wpłacała mu część wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, sztucznie wydzielając ją z ogólnej kwoty wynagrodzenia powoda wyliczonego według stawki godzinowej. Pozostałą część wypłacała mu spółka, z którą podpisał umowę zlecenia – Agencja Ochrony (...). Na potrzeby rozliczenia z Agencją Ochrony (...) powód otrzymywał rachunki za świadczone dla niej usługi, które podpisywał i składał jej celem wypłaty wynagrodzenia.

Dowód : przelewy – k. 15-26, k. 327-347, karty wynagrodzeń – k. 167-177, rachunki – k. 387-404, przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535, zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, zeznania świadka R. K. – k. 303-306

Wszyscy pracownicy wykonujący taką samą pracę mieli taką samą stawkę godzinową, z tym że kierowca w załodze dwuosobowej miał wyższą stawkę niż pasażer, tzw. „prawy” (o 50 gr netto). Wyższą stawkę (o 1 zł netto) otrzymywał także członek załogi jednoosobowej. Wysokość obowiązujących stawek uzgadniana była ustnie. A. S. (2) pracował w jednoosobowej załodze na P. w rejonie 252 od stycznia 2018 r. Członków tych załóg obowiązywała wówczas stawka godzinowa 13,50 zł netto.

W 2015 r. stawka godzinowa dla powoda wynosiła 9 zł netto, od 16 kwietnia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. 12,50 netto, zaś od 1 stycznia 2018 r. do 5 września 2018 r. - 13,50 netto.

Dowód : przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535 , zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka A. P. – k. 237-240, częściowo zeznania świadka Ł. M. – k. 240-244, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301, zeznania świadka J. A. – k. 301-303, zeznania świadka C. G. – k. 418-420

W okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 5 września 2018 r. A. S. (2) wykonywał obowiązki korzystając z prywatnego samochodu. W związku z wynajmem wystawiał rachunki każdej z tych spółek na podstawie zawartych z nimi umowami najmu i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie od każdej z nich odrębnym przelewem niż wynagrodzenie. Obowiązywała go stawka 0,83 gr za 1 przejechany kilometr.

Zgodnie z otrzymanymi wytycznymi od Ł. M. pracownicy (w tym powód) najpierw wyliczali swoją należność za wszystkie przejechane w danym miesiącu kilometry (przez 24 godziny służby), a następnie w określonej przez kierownika wartości procentowej kwotą tą obciążali spółkę, z którą zawarli umowę o pracę i spółkę Agencja Ochrony (...). Miało to miejsce niezależnie od ilości kilometrów przejechanych pomiędzy godz. 7.00 a 19.00 i pomiędzy godz. 19.00 a 7.00.

Dowód: umowa najmu z Agencją Ochrony (...) spółką z o.o. s.k. w W. – k. 349-350, rachunki z tytułu wynajmu pojazdu – k. 351-367, przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535 , zeznania świadka M. K. – k. 235-237, zeznania świadka R. K. – k. 303-306, zeznania świadka A. J. – k. 299-301

(...) załóg interwencyjnych w pozwanej spółce 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 3 miesiące. Pora nocna trwała od godz. 23:00 do godz. 7:00. Podejmując zatrudnienie, A. S. (2) oświadczył, że przyjmuje do wiadomości treść obowiązującego regulaminu pracy.

Dowód: Regulamin Pracy- k. 178-189, k. 561-572, Regulamin Wynagradzania – k. 190-197, k. 545-560, umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2013 r. – nienumerowana karta w aktach osobowych powoda cz. B z okresu pierwszego stosunku pracy – koperta k. 279, umowa o pracę z dnia 11.04.2017 r. – k. 1 akt osobowych powoda cz. B z okresu drugiego stosunku pracy – odrębna teczka

W okresie od 1 lipca 2015 r. do 19 września 2015 r. oraz od 16 kwietnia 2017 r. do 5 września 2018 r. A. S. (2) przepracował następującą ilość godzin: w lipcu 2015 r. – 228 h, w sierpniu 2015 r. - 156 h, w kwietniu 2017 r. – 120 h, w maju 2017 r. – 264 h, w czerwcu 2017 r. – 240 h, w lipcu 2017 r. – 264 h, w sierpniu 2017 r. – 240 h, we wrześniu 2017 r. – 240 h - w październiku 2017 r. – 288 h - w listopadzie 2017 r. – 288 h, w grudniu 2017 r. – 264 h - w styczniu 2018 r. – 372 h - w lutym 2018 r. – 288 h - w marcu 2018 r. – 264 h - w kwietniu 2018 r. – 264 h, w maju 2018 r. – 252 h, w czerwcu 2018 r. – 240 h, w lipcu 2018 r. – 168 h, w sierpniu 2018 r. – 240 h, we wrześniu 2018 r. – 48 h.

Dowód: karty przebiegu dyżurów – k. 268-278, k. 585-606, k. 760-793, częściowo harmonogramy czasu pracy wraz z kartami ewidencyjnymi czasu pracy – k. 118-157

Pracodawca nie wypłacał powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych Nie udzielano mu dni wolnych w zamian za nadgodziny.

Niesporne, a nadto dowód: karty wynagrodzeń – k. 167-177, rachunki – k. 387-404, przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535

W okresie od 1 lipca 2015 r. do 19 września 2015 r. oraz od 16 kwietnia 2017 r. do 5 września 2018 r. A. S. (2) z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (w wysokości 100 % za przekroczenie 40- godzinnej przeciętnej tygodniowej normy czasu przy w przyjętym okresie rozliczeniowym) powinien otrzymać:

- 3.476,65 zł za II kwartał 2017 r. za 216 nadgodzin,
- 3.769,55 zł za III kwartał 2017 r. za 232 nadgodziny,
- 5.970,16 zł za IV kwartał 2017 r. za 352 nadgodziny,
- 7.833,29 zł za I kwartał 2018 r. za 420 nadgodzin,
- 6.249,06 zł za II kwartał 2018 r. za 340 nadgodzin,
- 2.613,21 zł za III kwartał 2018 r. za 176 nadgodzin

A. S. (2) w III kwartale 2015 r. nie pracował w godzinach nadliczbowych.

Dowód: opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 853-861, k. 894-898

W okresie od 16 kwietnia 2017 r. do 5 września 2018 r. pracodawca nie wypłacał A. S. (2) ryczałtu za pracę w godzinach nocnych, ani dodatku za pracę w porze nocnej.

Niesporne, a nadto dowód: karty wynagrodzeń – k. 172-177, przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535

W okresie od 16 kwietnia 2017 r. do 5 września 2018 r. R. P. przepracował następującą ilość godzin nocnych, za które powinien otrzymać dodatek:

- w kwietniu 2017 r. 40 godzin, za co winien otrzymać 105,28 zł,
- w maju 2017 r. 88 godzin, za co winien otrzymać 209,44 zł,

- w czerwcu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 190,40 zł,
- w lipcu 2017 r. 88 godziny, za co winien otrzymać 209,44 zł,
- w sierpniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 181,76 zł,
- we wrześniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 181,76 zł,
- w październiku 2017 r. 96 godzin, za co winien otrzymać 218,11 zł,
- w listopadzie 2017 r. 96 godzin, za co winien otrzymać 240 zł,
- w grudniu 2017 r. 80 godziny, za co winien otrzymać 210,48 zł,
- w styczniu 2018 r. 96 godziny, za co winien otrzymać 240 zł,
- w lutym 2018 r. 96 godzin, za co winien otrzymać 252 zł,
- w marcu 2018 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 171,36 zł,
- w kwietniu 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 200 zł,
- w maju 2018 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 189 zł,
- w czerwcu 2018 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 180 zł,
- w lipcu 2018 r. 56 godzin, za co winien otrzymać 133,61 zł,
- w sierpniu 2018 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 171,79 zł,
- we wrześniu 2018 r. 16 godzin, za co winien otrzymać 41,98 zł,

Dowód : karty przebiegu dyżurów – k. 268-278, k. 585-606, częściowo harmonogramy czasu pracy wraz z kartami ewidencyjnymi czasu pracy – k. 118-157, opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 853-861, k. 894-898

W 2015 r. w miesiącach poprzedzających ustanie pierwszego stosunku pracy A. S. (2) i pozwanej spółki ad. 2 miała miejsce sytuacja, że potrącono bez zgody powoda z jego wynagrodzenia za pracę karę finansową za brak udziału w zorganizowanym przez pracodawcę szkoleniu, o czym poinformował go Ł. M. (bez wskazania wysokości kary).

Dowód: przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535 , zeznania świadka A. P. – k. 237-240, zeznania świadka R. K. – k. 303-306

W okresie od 3 do 11 lipca 2018 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego (6 dni). Za okres ten wypłacono mu wynagrodzenie urlopowe w kwocie 572,72 zł zamiast należnych 959,04 zł (tj. przy uwzględnieniu dodatku za pracę w porze nocnej). Różnica to kwota 386,32 zł.

Dowód: karta ewidencyjna czasu pracy – k. 122, wniosek powoda o urlop – nienumerowana karta w aktach osobowych powoda cz. B z okresu drugiego zatrudnienia – odrębna teczka, karta wynagrodzeń za lipiec 2018 r. – k. 176, opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 853-861, k. 894-898

Po zakończeniu pierwszego stosunku pracy pracodawca wypłacił A. S. (2) ekwiwalent za urlop za 5 dni w kwocie 444,52 zł zamiast należnych 493,60 zł (tj. przy uwzględnieniu dodatku za pracę w porze nocnej; dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w ostatnim kwartale nie przysługiwał). Różnica to kwota 49,08 zł.

Dowód: karta wynagrodzeń za wrzesień 2015 r. – k. 172, świadectwo pracy z dnia 19.09.2015 r. – nienumerowana karta w aktach osobowych powoda z pierwszego okresu zatrudnienia cz. B – koperta k. 276, opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 853-861, k. 894-898

Po zakończeniu drugiego stosunku pracy pracodawca wypłacił A. S. (2) ekwiwalent za urlop za 8 dni w kwocie 752,87 zł zamiast należnych 2.071,95 zł (tj. przy uwzględnieniu dodatku za pracę w porze nocnej i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych). Różnica to kwota 1.319,08 zł.

Dowód: karta wynagrodzeń za wrzesień 2018 r. – k. 176, świadectwo pracy z dnia 7.09.2018 r. – k. 116, opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 853-861, k. 894-898

Wynagrodzenie A. S. (2), liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło na koniec jego drugiego zatrudnienia 5.418,15 zł, a za jeden dzień 258,99 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 853-861, k. 894-898

A. S. (2) w latach 2015 – 2018 świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, także w okresie, kiedy łączył go stosunek pracy z pozwaną spółką ad. 2.

Dowód: przesłuchanie powoda A. S. (2) – k. 231-235, k. 305-306 w zw. z. 534-535

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się w przeważającej części zasadne.

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.

W myśl przywołanych przepisów, 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:

konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,

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, (...) 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 A. S. (2) z Agencją Ochrony (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową z siedzibą w W. (przekształconą następnie w (...) Agencję Ochrony spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.). Powód stał bowiem na stanowisku, że umowy te zostały zawarte jedynie dla pozorów, to jest 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 powoda za zasadne.

Jak wynika z zeznań powoda A. S. (2) oraz korespondujących z nimi zeznań świadków M. K., A. P., R. K., A. J., J. A., C. G. - umowy zlecenia były zawarte jedynie dla pozorów, aby pod pozorem rozliczania umowy wypłacać powodowi wynagrodzenie za godziny pracy przepracowane w pozwanej spółce ponad normę czasu pracy.

A. S. (2) w ramach zawartych umów pełnił 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) wykonywał on czynności tego samego rodzaju, w tym samym miejscu, przy użyciu tych samych narzędzi pracy. Oczekiwał na telefoniczne zgłoszenia od pracowników stacji monitorowania alarmów przy pomocy tego samego terminala w tzw. punktach postoju. W tej stacji pracowali wprawdzie pracownicy pozwanej spółki ad. 2, jak i spółki (...) a zgłoszenia pochodziły od obu tych spółek, to nie było jednak podziału, że od określonej godziny do określonej godziny w czasie 24 - godzinnej służby powód wykonuje zgłoszenia od pracodawcy a od innej godziny tylko od spółki (...). Przez całą 24 – godzinną służbę otrzymywał on zgłoszenia od obu spółek, a zdarzało się, że daną interwencję kończył przed godz. 19.00 a kończył już po tej godzinie. Nawet w takich sytuacjach pracodawca nie zdecydował się rozliczyć jego czasu pracy po godz. 19.00. Powód przez cały czas miał tylko jednego przełożonego – Ł. M., a w jego zastępstwie polecenia wydawał mu W. P.. Powód pracował w umundurowaniu otrzymanym od pracodawcy i z oznaczeniem Ochrona (...) oraz przy wykorzystaniu jego sprzętu (m.in. środki przymusu bezpośredniego, terminal do obsługi zgłoszeń interwencji), używając pojazdów oznaczonych Ochrona (...). Choć przesłuchany za stronę pozwaną P. S. oraz świadkowie K. M. i Ł. M. wskazywali, że jest to wynikiem realizacji łączącej spółki umowy o współpracy, w tym prowadzenia wspólnego magazynu mundurowego, zaś jednakowe oznaczenia na pojazdach są konsekwencją ich przynależności do jednej grupy kapitałowej, to w ocenie Sądu powyższe tłumaczenia pozostają niewiarygodne. Analiza całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że podejmowane przez spółki zabiegi miały pozorować kreowanie dwóch odrębnych stosunków prawnych, gdy w rzeczywistości powód niezmiennie przez 24 godziny służby (a czasami nawet dłużej) świadczył pracę na rzecz pracodawcy na niezmiennych warunkach. Znamienne w tym zakresie pozostają zeznania świadka K. M., który wskazywał, że pozwana zatrudniała pracowników w ramach stosunku pracy, zaś pozostałe spółki, w tym J. Agencja Ochrony, na podstawie umów cywilnoprawnych. Przedstawiony przez świadka ścisły podział form współpracy z pracownikami ochrony pomiędzy spółkami zdaje się tylko potwierdzać twierdzenia strony powodowej. W przeciwnym wypadku bowiem brak jest racjonalnego uzasadnienia dla tworzenia takiego, konsekwentnie przestrzegane rozróżnienia, przy tożsamej rodzajowo pracy. A. S. (2) pracę wykonywał w sposób ciągły. W efekcie nie był on w stanie odróżnić kiedy wykonuje umowę o pracę dla pozwanej spółki ad. 2, a kiedy umowę zlecenia dla spółki (...). Pozwana spółka ad. 2 wypłacała powodowi jedynie część należnego wynagrodzenia za przepracowane godziny, sztucznie wydzielając z niej kwotę odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, a pozostałą kwotę (stanowiącą de facto wynagrodzenie za godziny przepracowane ponad normę czasu pracy) otrzymywał on od spółki (...), z którą zawarł umowę zlecenia. Podobnie w sposób sztuczny wyliczany był czynsz najmu za korzystanie przez powoda z prywatnego samochodu. Jak wynika bowiem z zeznań powoda oraz świadków M. K., R. K., A. J. i C. G., zgodnie z otrzymanymi wytycznymi od Ł. M. pracownicy (w tym powód) najpierw wyliczali swoją należność za wszystkie przejechane w danym miesiącu kilometry (przez 24 godziny służby), a następnie w określonej przez kierownika wartości procentowej kwotą tą obciążali spółkę, z którą zawarli umowę o pracę i spółkę Agencja Ochrony (...). Miało to miejsce niezależnie od ilości kilometrów przejechanych pomiędzy godz. 7.00 a 19.00 i pomiędzy godz. 19.00 a 7.00. Chociaż zaprzeczył takiemu poleceniu w swoich zeznaniach świadek Ł. M., a świadek J. A. zeznał, iż rozliczał swoje umowy najmu pojazdu faktycznie według przejechanych kilometrów, to jednak ich zeznania pozostawały w mniejszości.

Sądowi z urzędu znane są fakty dotyczące podobnych rodzajowo spraw toczących się w tutejszym Sądzie i w innych sądach w Polsce. 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, podobny skład organów, współdziałają ze sobą, by osiągnąć ten cel. Takie ewidentne powiązania występują także w niniejszej sprawie. Z danych wynikających z Krajowego Rejestru Sądowego wynika, że członkami zarządu pozwanej ad. 2 (także w jej poprzednich formach organizacyjno – prawnych), z którą umowę o pracę zawarł powód są P. S. i D. G.. Zasiadają oni także w zarządzie (...) Agencji Ochrony sp. z .o.o. w W.. Obie spółki mają siedzibę przy ul. (...) w W..

Wszystko powyższe oznacza, że miało miejsce jedynie sztuczne formalne rozdzielanie czasu pracy powoda A. S. (2) pomiędzy stosunek pracy a umowę zlecenia, 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 „(...)” 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 rozbitcie więzi łączącej 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 stwierdził 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. (...)–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 stale 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). Następce 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. Ad 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. (...) - 317, M.P.Pr. (...) oraz w wyroku z dnia 13 marca 2014 r., 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 8 lipca 2015 roku, II PK 282/14, LEX nr 1771522, M.P.Pr. (...) - 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. 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 L. 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 Sądów j.w. Uprawnione w świetle okoliczności niniejszej sprawy pozostaje twierdzenie, że zawarcie umów cywilnoprawnych przez A. S. (2) nastąpiło jedynie w celu obejścia przepisów dotyczących wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. 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 wykonywał wszystkie swoje obowiązki w ramach stosunku pracy łączącego go z pozwaną spółką ad. 2 (aktualnie Ochrona (...) spółką z o.o. w W.).

Takiej ocenie, wbrew twierdzeniu pozwanej ad. 2, nie przeczy niesporny fakt iż A. S. (2) w latach 2015 – 2018 świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, także w okresie, kiedy łączył go stosunek pracy z pozwaną spółką ad. 2. Pozwana ad. 2 przypisuje temu faktowi taki skutek, że podobnie jak powód dobrowolnie zawarł umowę zlecenia ze spółką (...), tak samo dobrowolnie podjął się umowy zlecenia na rzecz spółki (...) i zrobił to jedynie z chęci zysku. Dobrowolności zawarcia przez powoda umowy zlecenia z pozwaną spółką ad. 1 jednak przeczą przeprowadzone w sprawie dowody w postaci zeznań powoda, świadków M. K., R. K., J. A. i C. G., które przemawiają za świadczeniem pracy na podstawie tej umowy „w pakiecie” otrzymanym po zawarciu umowy o pracę z pozwaną spółką ad. 2. Ponadto fakt zawarcia przez powoda umowy zlecenia z podmiotem zupełnie postronnym (V. (...)) od pozwanej ad. 2 i od spółki (...) i wykonywanie tej umowy w tzw. wolnym czasie od świadczenia pracy na podstawie tych umów i przy pomocy innej infrastruktury na rzecz innego podmiotu jest okolicznością zupełnie irrelevantną dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze za wszystkie przepracowane godziny, a zgłoszone w niniejszej sprawie żądanie dotyczyło jedynie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych i wyrównania otrzymanego wynagrodzenia urlopowego za lipiec 2018 r. oraz stosownego wyrównania (po naliczeniu ww. należności) ekwiwalentów za urlop wypłaconych powodowi po zakończeniu pierwszego i drugiego stosunku pracy. Dodatkowo, powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy oraz zasądzenia wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r. w części potrąconej mu przez pracodawcę w ramach kary finansowej.

Biegły z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D., po dokonaniu niezbędnych korekt opinii odpowiedział na pytania Sądu. Poparł to stosownymi wyliczeniami. Biegły dokonał obliczeń z osobna dla każdego z roszczeń przysługujących powodowi z rozbiciem na poszczególne miesiące i okresy rozliczeniowe. Sąd zlecając sporządzenie opinii biegłemu z zakresu naliczania wynagrodzeń, przyjął zgodnie z regulaminem pracy, że powód, pracował w równoważnym systemie czasu pracy nie przekraczającym przeciętnie 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym pokrywającym się z kwartałami kalendarzowymi, pora nocna trwała od 23.00 do 7.00 dnia następnego. A. S. (2) pracował w dniach, w których został uwzględniony w rubryce „skład patrolu” w kartach przebiegu dyżurów i co do zasady jego służba trwała 24 godziny od godz. 7.00 do godz. 7.00 następnego dnia, po której to służbie następowała zazwyczaj 48 godzin przerwy. Niekiedy jednak powód pracował w zastępstwie innego pracownika i wówczas pracował inną ilość godzin, np. 36 godzin. W takich sytuacjach powód w karcie przebiegu dyżuru był wpisany w dwóch rubrykach pod rząd.

Jak ustalono w oparciu o zeznania powoda i świadków M. K., A. P. i R. K. pracownicy pozwanej za wszystkie godziny pracy (przez 24 godziny) wynagradzani byli według stawki godzinowej wskazanej im ustnie przez przełożonego. Z kwoty stanowiącej iloczyn ilości przepracowanej w miesiącu liczby godzin i przyjętej stawki godzinowej pozwana spółka wypłacała pracownikom część wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Pozostałą zaś część wypłacała im spółka, z którą podpisali umowę zlecenia. Wyżej wymienieni zeznali, iż przełożony przekazał im informację o wysokości stawki ze wskazaniem, że dotyczy ona wszystkich przepracowanych godzin w ciągu doby. Nadto na bieżąco weryfikowali oni wysokość przelewanych im kwot od obu spółek pod kątem tego czy otrzymują właściwe kwoty przy zastosowaniu opisanego wyżej schematu i kwoty te, poza niewielkimi odchyleniami, zgadzały się. Z kolei świadkowie C. G. i A. J. zeznali, że nie mają wiedzy czy faktycznie naliczanie i wypłata ich wynagrodzenia przebiegała w taki sposób, gdyż tego nie analizowali. Świadkowie Ł. M., K. M. i J. A. zeznali, iż pracownicy ochrony z umowy o pracę otrzymywali minimalne wynagrodzenie, a z umowy zlecenia stawkę godzinową, jednakże sąd miał na uwadze, iż osoby te nadal pozostawały w stosunku pracy z pozwaną ad. 2 bądź ze spółką Agencja Ochrony (...) w momencie składania zeznań, co z pewnością miało przełożenie na swobodę ich zeznań. Dodatkowo analiza rachunków, które podpisywał powód dla spółki Agencja Ochrony (...) (przygotowywanych przez tą spółkę) prowadzi do wniosku, iż w poszczególnych miesiącach w okresie obowiązywania tej samej umowy zlecenia powód musiałby być wynagradzany według innej stawki godzinowej gdyby wziąć pod uwagę jedynie godziny pracy uwzględniane do wystawienia tych rachunków (19.00 – 7.00). Przykładowo w rozliczeniu za wrzesień 2018 r. naliczono powodowi 420 zł brutto, co po podzieleniu tej kwoty przez wskazaną tam liczbę godzin 24 daje wynik 17,50 zł/1h brutto (k. 387). W rozliczeniu za sierpień 2018 r. naliczono mu kwotę 2.256,36 zł brutto, co po podzieleniu przez liczbę godzin 108, daje wynik 20,89 zł/1h brutto (k. 388). W rozliczeniu za lipiec 2018 r. naliczono mu kwotę 2.166,36 zł, co o podzieleniu przez wskazaną liczbę godzin 84 daje wynik 25,79 zł/1h brutto (k. 389). W okresie tym obowiązywała formalnie stawka z umowy zlecenia z dnia 16 kwietnia 2017 r., tj. 15,20 zł/1h brutto (k. 317-318). Już tylko na tym przykładzie widać, że stawki, według których naliczano powodowi wynagrodzenie z umowy zlecenia wydają się zupełnie przypadkowe i w ocenie Sądu były dostosowywane do tego, aby powód faktycznie był wynagradzany według ustalonej ustnie (w wartości netto) stawki za wszystkie przepracowane godziny. Po odjęciu od ogólnej kwoty wartości minimalnego wynagrodzenia pozostałą kwotę naliczano w rozliczeniu z umowy zlecenia. Dla tego celu, w ocenie Sądu, w umowach zlecenia zastrzeżono możliwość zwiększenia stawki z umowy przez zleceniodawcę do 50 % za prawidłowe wykonanie zlecenia. O tym, że był to sztuczny zapis świadczy też fakt, że w omawianym wyżej przypadku lipca 2018 r. zastosowano, według treści rozliczenia, wyższą stawkę aniżeli stawka 15,20 zł brutto powiększona o 50%, bo stawkę 25,79 zł brutto zamiast maksymalnie 22,80 zł (15,20 zł powiększone o 50%).

Stawki wskazane w pozornych umowach zlecenia nie były przy tym stawkami faktycznie stosowanymi przez pozwaną spółkę przy wynagradzaniu pracowników. W okresie spornym, według umów zlecenia i aneksów do nich (wszystkie dokumenty z okresu spornego na zobowiązanie Sądu przedłożyła spółka (...)) stawka godzinowa wynagrodzenia powoda miała wynosić od 1 listopada 2014 r. - 8,23 zł brutto, od dnia 1 lutego 2015 r. - 9,40 zł brutto, od dnia 1 kwietnia 2015 r. - 8,23 zł brutto. W okresie trwania drugiego stosunku pracy (16.04.2017 r. – 5.09.2018 r.) umowa zlecenia przewidywała stawkę godzinową 15,20 zł brutto.

W pozwie wskazano, że faktyczna stawka godzinowa wynosiła w okresie spornym w 2015 r. – 9 zł netto, od 16.04.2017 r. do 30.11.2017 r. - 12,50 złotych netto, zaś od 1.12.2017 r. do 5.09.2018 r. - 13,50 zł netto. Twierdzenia te znalazły oparcie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie niemal w całości – z tą różnicą, że Sąd uznał za udowodniony fakt, iż stawka 13,50 zł netto obowiązywała powoda nie od grudnia 2017 r., lecz od stycznia 2018 r., odkąd zaczął on pracę w obsadzie 1-osobowej na P. miasta S. (rejon 252). Powód i przesłuchani świadkowie zgodnie zeznali, że wszyscy pracownicy mieli taką samą stawkę godzinową, z tym że kierowca w załodze dwuosobowej miał wyższą stawkę niż pasażer, tzw. „prawy” (o 50 gr netto) i wyższą stawkę (o 1 zł netto) otrzymywali członkowie utworzonych później załóg jednoosobowych. Z zeznań tych osób łatwo także odtworzyć wysokość stawek obowiązujących pracowników patroli (w tym powoda) w okresie spornym. I tak: powód, będący w patrolu zawsze kierowcą, zeznał, że od kwietnia 2017 r. miał stawkę 12,50 zł netto, a odkąd przeszedł na P., choć nie pamięta od kiedy dokładnie tam pracował, otrzymał stawkę 13,50 zł netto (k. 233). Świadek M. K. pracujący od drugiej połowy 2017 r. zeznał, że otrzymał stawkę 12 zł netto, ale jeździł jako pasażer, tj. „prawy”, a jak zaczął jeździć pojedynczo otrzymał

stawkę 13,50 zł netto (k. 235-236). Świadek A. P. zeznał, że w 2015 r. miał stawkę 8,50 zł netto, ale nie był kierowcą, bo ci mieli stawkę większą o 50 gr (tj. 9 zł). Od lutego 2017 r. świadek otrzymał stawkę 12 zł netto jako prawy, kierowcy 12, 50 zł netto, a w załogach pojedynczych było wtedy 13 zł netto (k. 238). Świadek Ł. M. nie pamiętał stawek powoda w latach 2015 i 2017-2018. W latach 2017-2018 mogło być to 11 – 12 zł netto, a na P. stawka o 1 zł wyższa (k. 242). Świadek A. J. wskazał, iż nie wie jakie były stawki w okresie spornym (k. 299-300), zaś świadek J. A. wskazał, że kiedy był kierowcą od stycznia 2017 r., to miał stawkę 12,50 zł czy 13 zł netto, a kiedy zaczynał pracę w 2015 r. jako „prawy” to miał stawkę 8,50 zł netto (k. 302). Świadek R. K., pracujący od lipca 2012 r. zeznał, że zaczynał jako kierowca od 8 zł netto, potem było 10 zł netto – chyba od 2014 r., a potem 13,50 zł netto kiedy przyszły pojedyncze załogi (k. 302). Świadek C. G., pracujący jako kierowca zapamiętał z lat przed 2018 r. stawki 15-16 zł brutto (k. 419).

Z zeznań powoda oraz tych z ww. świadków, którzy pamiętali wysokość obowiązujących stawek wynika w sposób niebudzący wątpliwości, iż powoda – kierowcę w 2015 r. (okres sporny od 1.07.2015 r. do 19.09.2015 r. obowiązywała stawka 9 zł netto za godzinę, od momentu drugiego nawiązania stosunku pracy – od 16.04.2017 r. do momentu zaczął jeździć w załodze jednoosobowej, tj. do 31.12.2017 r. – 12,50 zł netto, a od 1 stycznia 2018 r. do końca zatrudnienia (do 5.09.2018 r.) stawka 13,50 zł netto. Powód nie pamiętał co prawda od kiedy dokładnie zaczął jeździć na P. w załodze 1-osobowej (z pozwu wynikałoby, że od grudnia 2017 r.), to jednak okoliczność ta wynika niezbicie z wpisów w karcie przebiegu dyżurów za styczeń 2018 r. (k. 594). Od tego czasu w innych rejonach niż 252 powód pracował już tylko dodatkowo (te dodatkowe służby w innych rejonach były odnotowywane na odwrocie kart).

Ustalone stawki były bazą do wyliczeń biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D..

Sąd uznał za najbardziej miarodajną ostatnią opinię biegłego z dnia 24 października 2022 r. (k. 853-861) wraz z jej opinią uzupełniającą z dnia 26 stycznia 2023 r. (k. 894-897). Została ona sporządzona w oparciu o pełną dokumentację dotyczącą faktycznego czasu pracy powoda (karty przebiegu dyżuru), uzupełnioną przez powoda. Dowody te nie były dostępne od początku, ponieważ pozwana spółka nie zachowała ich w pełnej wersji (zapisów na odwrocie kart dotyczących odbytych służb, zwłaszcza w innych niż zwykle rejonach) i co do wszystkich rejonów i miesięcy okresu spornego. W toku postępowania część uzyskanej przez siebie dokumentacji tego typu przekazał powód już po sporządzeniu opinii przez biegłego wraz z pismem z dnia 25 marca 2022 r. (k. 760-793). Sąd nie mógł pominąć tych dowodów, zgodnie z wnioskiem strony pozwanej, gdyż obrazowały one w pełni czas pracy powoda, powód nie dysponował wcześniej tą dokumentacją, którą wszak prowadziła i nie zachowała pozwana. W dużej części jednak złożone przez powoda karty przebiegu dyżurów powielały się z tymi złożonymi przez niego jeszcze przed wydaniem pierwszej opinii w sprawie. Sąd nie mógł pominąć tego wniosku dowodowego, którego nie można w takiej sytuacji uznać za spóźniony. Opinie z dnia 24 października 2022 r. i z dnia 26 stycznia 2023 r. uwzględniały także zmienione przepisy podatkowe i przepisy dotyczące ubezpieczenia społecznego w kształcie obowiązującym od dnia 1 lipca 2022 r.

Zmiana przepisów, co słusznie zauważyła strona powodowa w piśmie z dnia 25 marca 2022 r., miała znaczenie w tej sprawie z tego względu, że bazą do wyliczeń biegłego była godzinowa stawka wynagrodzenia w wartości netto (pojęciem takiej stawki operowano w czasie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce), podczas gdy Sąd zasądza należności pracownicze w wartości brutto i w wartości brutto były ujęte żądania powoda. Zmiana przepisów podatkowych, jaka miała miejsce od dnia 1 lipca 2022 r., a wcześniej też od 1 stycznia 2022 r. (wprowadzenie tzw. Nowego Ładu i jego zmiana) miała wpływ na przeliczenie przez biegłego należności powoda z wartości netto na wartość brutto. Wraz ze zmianą przepisów zmieniły się zasady naliczania składki zdrowotnej, a także obniżono w określonych sytuacjach stawki podatków. Przychód u osób zatrudnionych powstaje tymczasem w dacie wypłaty wynagrodzenia. Wówczas powstaje także obowiązek podatkowy. To ta reguła decyduje, czy do wynagrodzenia stosować dotychczasowe przepisy podatkowe, czy nowe regulacje. Według art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - przychodami, z zastrzeżeniem art. 14-15, art. 17 ust. 1 pkt 6, 9, 10 w zakresie realizacji praw wynikających z pochodnych instrumentów finansowych, pkt 11, art. 19, art. 25b, art. 30ca, art. 30da i art. 30f, są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. W myśl zaś art. 12 ust. 1 w. ustawy - za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń

w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Jak stwierdził też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 24 lutego 1994 r. sygn. Sa/Wr 1804/93 - przychód - a w konsekwencji dochód - pojawia się dopiero wtedy, gdy podatnik otrzymuje pieniądze, albo kiedy pieniądze są postawione do jego dyspozycji, a nie w chwili samego stwierdzenia przez osobę zobowiązaną, że podatnikowi przysługuje należność w określonej wysokości. Uwzględniając powyższe należy uznać, że wynagrodzenie jest przychodem w dacie wypłaty. Tym samym dokonując wypłaty, należy stosować zasady obowiązujące w dniu wypłaty. Podobnie rzecz się ma w przypadku zasad dotyczących należności dla ZUS. Podstawą naliczania składek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stanowi dochód uzyskany przez pracownika w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia. W związku z tym składki ZUS od zaległego wynagrodzenia trzeba naliczyć w danym miesiącu jego wypłaty, czyli w momencie, w którym stało się ono dla pracownika przychodem. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 26 sierpnia 2021 r. w sprawie III UZP 1/21 - wynagrodzenie wypłacone przez pracodawcę z opóźnieniem wykazywane jest w raporcie za ten miesiąc, w którym zostało wypłacone i wówczas staje się podstawą wymiaru składek (zob. § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru zobowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. Nr 78, poz. 468, zgodnie z którym płatnik składek w imiennym raporcie miesięcznym i imiennym raporcie miesięcznym korygującym sporządzonym za tego ubezpieczonego oraz w deklaracji rozliczeniowej i deklaracji rozliczeniowej korygującej uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat - od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego deklaracja dotyczy - stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne).

W efekcie w stosunku do należności powoda za okres 2015, 2017-2018 należało zastosować naliczenia PIT i ZUS według zasad obowiązujących od 2022 r. (uwzględniając też zmianę od 1.07.2022 r.), czyli zgodnie z tzw. Nowym Ładem. W realiach niniejszej sprawy momentem oceny jakie przepisy stosować będzie moment zamknięcia rozprawy zgodnie z treścią art. 316 § 1 k.p.c.

Uznając ww. opinię (wraz z opinią uzupełniającą) za miarodajną w sprawie, Sąd zasądził na rzecz powoda A. S. (2) wyliczone tam kwoty z uwzględnieniem jednakże zarzutu przedawnienia podniesionego przez pozwaną ad. 1 w piśmie z dnia 31 maja 2019 r. i przez pozwaną ad. 2 w odpowiedzi na pozew, tj. względem roszczeń powoda z punktu 2 lit. a (dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za III kwartał 2015 r.) oraz punktów 4 (wyrównanie ekwiwalentu za urlop za 2015 r.) i 7 pozwu (wyrównanie wynagrodzenia powoda za wrzesień 2015 r.).

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.

Wymagalność roszczenia powoda o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za III kwartał 2015 r. (VII-IX) miała miejsce w dniu 20 września 2015 r., ponieważ pracodawca miał obowiązek, wobec ustania stosunku pracy, rozliczyć się z powodem w ostatnim dniu (pierwszego) zatrudnienia, tj. w dniu 19 września 2015 r. Podobnie rzecz się ma jeżeli chodzi o termin wymagalności roszczenia o wyrównanie ekwiwalentu za urlop za pierwszy okres zatrudnienia i o zapłatę kwoty 300 zł z tytułu wynagrodzenia za wrzesień 2015 r. potrąconego według powoda w tej części jako kary finansowej. 3 – letni termin przedawnienia tych roszczeń, liczony od daty ich wymagalności, tj. 20 września 2015 r. upływał w dniu 20 września 2018 r.

Tymczasem powód początkowo, w dniu 19 września 2018 r. wytoczył powództwo tylko przeciwko komplementariuszowi spółki, będącej pracodawcą powoda, tj. przeciwko Ochrona (...) spółce z o.o. s.k. w W.. Jako drugiego pozwanego powód wskazał pracodawcę powoda, tj. Ochrona (...) spółkę z o.o. s.k. w W. dopiero w piśmie z dnia 9 kwietnia 2019 r., złożonym w tej samej dacie, a więc już po upływie 3 – letniego okresu przedawnienia roszczeń z zakresu prawa pracy.

Należy podkreślić, że nie znajdzie tu zastosowania art. 118 k.c. w wersji obowiązującej od dnia 9 lipca 2018 r. i stanowiący, że jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, termin przedawnienia wynosi sześć lat, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej - trzy lata. Jednakże koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego, chyba że termin przedawnienia jest krótszy niż dwa lata. Zgonie bowiem z treścią przepisu art. 300 k.p. - w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tymczasem Kodeks pracy reguluje kwestie przedawnienia roszczeń w przepisach D. czternastego Rozdziału II (art. 291 – 295) i nie ma potrzeby sięgania w tym materii po regulacje Kodeksu cywilnego.

Pomimo tego, że powód złożył pozew 19 września 2018 r. to skierował go wobec podmiotu, który nie był jego pracodawcą. Jak wspomniano wyżej, Ochrona (...) spółka z o.o. s.k. w W. została oznaczona jako strona pozwana dopiero w piśmie złożonym 9 kwietnia 2019 r. i ta data była miarodajna dla ustaleń w kwestii przedawnienia, a nie data doręczenia jej tego pisma (po wezwaniu do udziału w sprawie). Zgodnie bowiem z treścią art. 123 § 1 pkt 1 k.c. bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Taką czynnością jest natomiast zainicjowanie postępowania sądowego poprzez złożenie pozwu. Samo zaś doręczenie jego odpisu stronie pozwanej należy do Sądu i strona powodowa nie ma wpływu na to, w jakim terminie to doręczenie nastąpi.

Oczywiście przerwanie biegu, o którym mowa w w/w przepisie następuje tylko wobec podmiotu, który został oznaczony jako strona pozwana. W sytuacji, gdy w toku postępowania nastąpią zmiany podmiotowe po stronie pozwanej, przerwanie biegu przedawnienia wobec nowego podmiotu następuje dopiero w momencie, gdy stał się stroną, czyli gdy został oznaczony jako pozwany przez stronę powodową albo wezwany do udziału w postępowaniu przez sąd, który m.in. w sprawach z zakresu prawa pracy nie musi działać na wniosek powoda.

Powód po złożeniu odpowiedzi na pozew przez próbował naprawić swój błąd powołując się na instytucję sprostowania. Sąd takiej możliwości nie dopuścił, bowiem jest ona „zarezerwowana” wyłącznie w odniesieniu do pomyłek, błędów i niedokładności sądu (por. orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawach o sygn. II CKN 817/97, I PZ 93/01 i IV PRN 4/77 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 16 marca 2017 r., sygn. I ACa 93/16) i nie powinna mieć miejsca po doręczeniu odpisu pozwu podmiotowi oznaczonemu w pozwie jako pozwany i po złożeniu przez ten podmiot odpowiedzi na pozew z zarzutem braku legitymacji biernej po jego stronie.

Ostatecznie jednak powód A. S. (2) zdecydował się na pozwanie obu spółek: Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w W.. Powołał się przy tym na solidarną odpowiedzialność pierwszej ze spółek za zobowiązania drugiej i przepisy art. 31 § 1 i 2 ksh. oraz art. 22 § 2 ksh w zw. z 103 § 1 ksh.

Przepis art. 31 § 1 i 2 ksh stanowi, iż wierzyciel spółki może prowadzić egzekucję z majątku wspólnika w przypadku, gdy egzekucja z majątku spółki okaże się bezskuteczna (subsydiarna odpowiedzialność wspólnika) - § 1. Przepis § 1 nie stanowi przeszkody do wniesienia powództwa przeciwko wspólnikowi, zanim egzekucja z majątku spółki okaże się bezskuteczna - § 2.

W myśl art. 103 § 1 ksh - w sprawach nieuregulowanych w niniejszym dziale do spółki komandytowej stosuje się odpowiednio przepisy o spółce jawnej, chyba że ustawa stanowi inaczej.

Zgodnie zaś z art. 22 § 2 ksh - każdy wspólnik odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem solidarnie z pozostałymi wspólnikami oraz ze spółką, z uwzględnieniem art. 31.

Dopuszcza się zatem możliwość wszczęcia postępowania sądowego przeciwko komplementariuszowi spółki komandytowej jeszcze przed stwierdzeniem bezskuteczności egzekucji prowadzonej przeciwko tej spółce. Termin przedawnienia roszczeń wobec komplementariusza biegnie jednakże od chwili, w której okazało się, że egzekucja z

majątku spółki jest bezskuteczna. dopiero stwierdzenie bezskuteczności egzekucji wobec spółki komandytowej daje możliwość przerwania biegu przedawnienia roszczenia przeciwko komplementariuszowi za zobowiązania spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2022 r., sygn. II CSKP 733/22).

Zdaniem Sądu orzekającego subsydiarność odpowiedzialności komplementariusza nie może prowadzić do sytuacji, w której odpowiada on za większe zobowiązanie, niż spółka. Jeżeli zobowiązanie spółki uległo przedawnieniu, a więc nie może być skutecznie dochodzone przed sądem, to tym samym nie powinno być możliwości jego skutecznego dochodzenia wobec wspólnika/komplementariusza.

Powyższe prowadzi do wniosku, że dopiero w dniu 9 kwietnia 2019 r. doszło do przerwania biegu przedawnienia roszczeń zgłoszonych przez powoda A. S. (2). Tymczasem, jak wskazano wyżej datą wymagalności żądania o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za III kwartał 2015 r., ekwiwalentu za urlop za 2015 r. i o wyrównanie wynagrodzenia powoda za wrzesień 2015 r. jest data 20 września 2015 r. i roszczenia te przedawniły się w dniu 20 września 2018 r.

W zakresie przedawnionym, powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w pkt VI wyroku. Należy podkreślić też, że ostatecznie okazało się, że żądanie zasądzenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za III kwartał 2015 r. było niezasadne, bowiem, jak wynika z opinii biegłego, w kwartale tym powód nie pracował w godzinach nadliczbowych i nie przysługiwała mu z tego tytułu należność.

Jednocześnie nie uwzględniono kolejnego zarzutu przedawnienia podniesionego przez pozwaną ad. 2 w piśmie z dnia 6 czerwca 2023 r., która wskazała, że zarzut dotyczy części roszczeń powoda wykraczających (po rozszerzeniu powództwa) kwotowo ponad żądania określone w pozwie i w piśmie powoda z dnia 17 maja 2019 r., a więc zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej za miesiąc maj 2017 r. (co do kwoty 7,14 zł), żądania zasądzenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za II kwartał 2017 r. (co do kwoty 1.633,90 zł), za I kwartał 2018 r. (co do kwoty 255,98 zł) i za II kwartał 2018 r. (co do kwoty 221,60 zł). Pozwana stanęła na stanowisku, że powód powinien w sposób precyzyjny określić swoje żądania już na etapie wnoszenia pozwu, a brak zadośćuczynienia temu wymogowi skutkowało przedawnieniem ww. roszczeń.

Sąd nie znalazł podstaw, aby podzielić w tym zakresie zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia.

Sąd przyjmuje tu za własny pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego - (...), (...) (...)z dnia 14 kwietnia 2016 r. wydany w sprawie o sygn. III PK 96/15, zgodnie z którym jeśli, wnosząc pozew o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powód jednoznacznie wyraża wolę uzyskania przysługujących mu z tych tytułów należności w pełnej wysokości, to kwotowe rozszerzenie w toku procesu roszczeń w zakresie przedmiotowych świadczeń nie stanowi zgłoszenia nowego żądania opartego na innej podstawie faktycznej lub wykraczającego poza podstawę wskazaną w pozwie, lecz jest doprecyzowaniem żądania pozwu, którego rozmiary nie były możliwe do określenia w chwili wytoczenia powództwa. W tej sytuacji wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia roszczenia także dla kwoty, o jaką powód podwyższył swoje roszczenie w toku procesu (art. 295 § 1 w związku z art. 291 § 1 k.p.) (OSP 2017 nr 7-8, poz. 68, str. 41). Sąd Najwyższy, powołując się na dotychczasowej orzecznictwo, stanął na stanowisku, że pozew wniesiony w sprawie o analogicznym stanie faktycznym przerywa bieg przedawnienia także dla kwoty, o jaką powód podwyższył swe żądanie w trakcie procesu wskutek - opartych na wycenie przez biegłego - ustaleń sądu dotyczących wysokości należnych mu świadczeń. Dzieje się tak w sytuacji, gdy powód zgłosi w pozwie żądanie odzwierciedlające jego wolę uzyskania przysługujących mu z tych tytułów należności w pełnej wysokości.

W poddanym pod rozwagę Sądu stanie faktycznym, nie ulega wątpliwości, że intencją powoda (wynikającą w sposób czytelny już z treści pozwu, w tym sposobu wyliczenia żądanych kwot) było wstąpienie na drogę sądową co do całości przysługujących im roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz pracy w porze nocnej. Sąd stoi więc na stanowisku, że nie sposób uznać zmodyfikowanych pismem procesowym z dnia 24 lutego 2023 r. (złożonym w tym samym dniu) roszczeń powoda za przedawnione. W piśmie tym powód dostosował wysokość dochodzonych kwot do treści opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń z dnia 24 października 2022 r. i z dnia 26 stycznia 2023

r. (doręczony pełnomocnikowi powoda w dniu 17 lutego 2023 r.), w której to opinii biegły wyliczył należności w oparciu o stawki godzinowe wynagrodzenia powoda według założeń Sądu wskazanych biegłemu na mocy zarządzenia z dnia 30 września 2023 r. (po poprawieniu błędów rachunkowych i z uwzględnieniem przepisów podatkowych obowiązujących od 1 lipca 2022 r. przy przeliczeniu kwot w wartościach netto na kwoty w wartościach brutto). Jeżeli Sąd uznał, że sprawa wymaga wiadomości specjalnych i dopuścił w sprawie dowód z opinii biegłego w celu sporządzenia stosownych wyliczeń, to trudno zarzucać powodowi, nawet reprezentowanemu przez zawodowego pełnomocnika, że nie dokonał prawidłowych wyliczeń swoich należności już na etapie złożenia pozwu, kiedy to zresztą nowe przepisy podatkowe nie obowiązywały. Nie od samego początku, kiedy zainicjowano postępowanie, powód dysponował kartami przebiegu dyżurów odzwierciedlających faktyczny czas pracy powoda i dokumenty te, na których bazował biegły, były sukcesywnie uzupełniane przez powoda w miarę ich uzyskiwania. Były to przy tym dokumenty, które prowadził pozwany pracodawca, lecz nie dysponował już nimi w toku postępowania, przedstawiając stanowisko o braku obowiązku ich archiwizacji.

Uwzględniając wnioski opinii biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń, na rzecz powoda zasądzono od pozwanej spółki w pkt I wyroku tytułem dodatku za pracę w porze nocnej kwotę 3.326,41 zł: za przepracowanie w kwietniu 2017 r. 40 godzin w porze nocnej - 105,28 zł, w maju 2017 r. - 209,44 zł, w czerwcu 2017 r. 80 godzin -190,40 zł, w lipcu 2017 r. 88 godzin - 209,44 zł, w sierpniu 2017 r. 80 godzin -181,76 zł, we wrześniu 2017 r. 80 godzin - 181,76 zł, w październiku 2017 r. 96 godzin - 218,11 zł, w listopadzie 2017 r. 96 godzin - 240 zł, w grudniu 2017 r. 80 godziny - 210,48 zł, w styczniu 2018 r. 96 godzin - 240 zł, w lutym 2018 r. 96 godzin - 252 zł, w marcu 2018 r. 72 godziny - 171,36 zł, w kwietniu 2018 r. 80 godzin - 200 zł, w maju 2018 r. 72 godziny - 189 zł, w czerwcu 2018 r. 72 godziny - 180 zł, w lipcu 2018 r. 56 godzin - 133,61 zł, w sierpniu 2018 r. 72 godziny -171,79 zł, we wrześniu 2018 r. 16 godzin - 41,98 zł.

Tytułem zaś dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (był to każdorazowo dodatek w wysokości 100 % za przekroczenie 40- godzinnej przeciętnej tygodniowej normy czasu przy w przyjętym okresie rozliczeniowym) na rzecz powoda zasądzono w pkt II wyroku kwotę 29.911,92 zł, tj. 3.476,65 zł za II kwartał 2017 r. za 216 nadgodzin, 3.769,55 zł za III kwartał 2017 r. za 232 nadgodziny, 5.970,16 zł za IV kwartał 2017 r. za 352 nadgodziny, 7.833,29 zł za I kwartał 2018 r. za 420 nadgodzin, 6.249,06 zł za II kwartał 2018 r. za 340 nadgodzin oraz 2.613,21 zł za III kwartał 2018 r. za 176 nadgodzin.

Sąd oddalił powództwo w zakresie, w jakim żądania powoda z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej nie odpowiadały kwotom wyliczonym przez biegłego w opiniach z dnia 24 października 2022 r. i 26 stycznia 2023 r., o czym orzeczono w pkt VI wyroku. O ile powód dostosował wysokość swoich żądań do wniosków ww. opinii w przypadkach miesięcy czy okresów rozliczeniowych, za które biegły wyliczył wyższe kwoty niż te dochodzone w pozwie, to w przypadkach, gdy biegły wyliczył niższe kwoty, powód pozostawił swoje żądania z pozwu w niezmienionym kształcie.

Podstawą żądania wyrównania wypłaconych powodowi przez pracodawcę kwot tytułem ekwiwalentu za urlop po zakończeniu pierwszego i drugiego stosunku pracy do kwot uwzględniających dochodzone w niniejszym postępowaniu dodatki za pracę w porze nocnej i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych (które to żądanie strona powodowa sprecyzowała na rozprawie w dniu 11 października 2019 r., k. 234) jest przepis art. 171 § 1 k.p.

Podstawą zaś wyrównania, w podobny sposób, wynagrodzenia urlopowego za lipiec 2018 r. jest przepis art. 172 k.p.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. - w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W myśl art. 172 k.p. - 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 wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Ponadto, do naliczania obu świadczeń stosuje się przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z dnia 9 stycznia 1997 r. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Żądanie powoda o wyrównanie obu ekwiwalentów za urlop i wynagrodzenia urlopowego za lipiec 2018 r. - tak, aby ich wysokość odpowiadała warunkom regulowanym w ww. przepisach co do zasady podlegało uwzględnieniu, ponieważ pracodawca nie uwzględnił przy wyliczeniu ekwiwalentów za urlop dodatku za pracę w porze nocnej i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, a przy wyliczeniu wynagrodzenia urlopowego nie uwzględnił dodatku za pracę w porze nocnej.

W zakresie ilości dni urlopu wypoczynkowego, za który powodowi wypłacono ekwiwalent za urlop w 2015 r. i 2018 r. i w zakresie ilości dni urlopu wykorzystanego w lipcu 2018 r., za który naliczono mu wynagrodzenie urlopowe, ustalenia poczyniono na podstawie danych o naliczeniu ekwiwalentów, zamieszczonych w świadectwach pracy, danych zawartych w Karcie ewidencji czasu pracy za lipiec 2018 r.. Wysokość wypłaconych kwot z tego tytułu wynikała zaś z kart wynagrodzeń powoda.

Na podstawie tych danych biegły wyliczył, uwzględniając fakt, iż po zakończeniu pierwszego stosunku pracy pracodawca wypłacił A. S. (2) ekwiwalent za urlop za 5 dni w kwocie 444,52 zł zamiast należnych 493,60 zł (tj. przy uwzględnieniu dodatku za pracę w porze nocnej; dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w ostatnim kwartale nie przysługiwał), że różnica stanowi kwotę 49,08 zł.

Żądanie to nie podlegało jednak uwzględnieniu, lecz oddaleniu (w pkt VI wyroku) z uwagi na podniesiony skutecznie w tym zakresie przez pozwanych zarzut przedawnienia roszczenia, o czym była już mowa powyżej.

Biegły wyliczył także, uwzględniając fakt, iż po zakończeniu drugiego stosunku pracy pracodawca wypłacił powodowi ekwiwalent za 8 dni w kwocie 752,87 zł zamiast należnych 2.071,95 zł (tj. przy uwzględnieniu dodatku za pracę w porze nocnej i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych), że różnica stanowi kwotę 1.319,08 zł. Kwotę tę zasądzono na rzecz powoda w pkt III wyroku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (w pkt VI wyroku).

Biegły wyliczył ponadto wysokość różnicy pomiędzy naliczonym a należnym wynagrodzeniem urlopowym za lipiec 2018 r. Z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy wynika, że powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie od 3 do 11 lipca 2018 r. (6 dni). Za okres ten wypłacono mu wynagrodzenie urlopowe w kwocie 572,72 zł zamiast należnych 959,04 zł (tj. przy uwzględnieniu dodatku za pracę w porze nocnej). Różnica to kwota 386,32 zł. Taką kwotę zasądzono na rzecz powoda w pkt IV wyroku, a w pozostałym zakresie powództwo oddalono (w pkt VI). Uwzględniono tutaj zarzut strony pozwanej odnośnie niewliczania do podstawy do wyliczania wynagrodzenia urlopowego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jako wyliczanego przy okresie rozliczeniowym dłuższym niż miesiąc.

Zgodnie bowiem z § 8 ust. 1 powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop - składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Zgodnie z § 7 - składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Powyższe oznacza, że, inaczej niż w przypadku wyliczania podstawy ekwiwalentu za urlop, przy wyliczaniu podstawy wynagrodzenia urlopowego nie bierze się pod uwagę składników wynagrodzenia za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, np. premie kwartalne, półroczne, roczne, wynagrodzenie za średniotygodniowe godziny nadliczbowe przy okresach rozliczeniach dłuższych niż miesiąc (składniki te wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy) – por. Komentarz pod red. M. L. płac w praktyce, Odpowiedzi na najtrudniejsze pytania, L.; Komentarz do rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu (...) A. K., Lex.

Kolejne żądanie, oparte na podstawie art. 80 k.p., ocenione wyżej przez Sąd jako przedawnione i z tego już względu podlegające oddaleniu, dotyczyło zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia w kwocie 300 zł za miesiąc wrzesień 2015 r., które zostało mu w tej kwocie potrącone z deklarowaną należnością na rzecz pracodawcy za brak udziału w szkoleniu, o czym informację miał przekazać powodowi przełożony Ł. M.. Takie działanie pracodawcy co do zasady uznać należałoby za nieprawidłowe, ponieważ zgodnie z art. 91 § 1 k.p. należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 (sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne przewidziane w art. 108, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia) mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Tymczasem powód, jak wynika z jego zeznań i dokumentów zebranych w jego aktach osobowych, zgody na piśmie na potrącenie z jego wynagrodzenia nie wyraził. Kara, która miała być mu udzielona nie była też karą z art. 108 k.p., gdyż nie była karą pisemną, udzieloną według procedury ustalonej dla udzielania kar porządkowych. Niezależnie od powyższego i abstrahując od faktu, że roszczenie powoda w tym zakresie jest przedawnione, należy uznać, iż nie zostało ono udowodnione, a na powodzie spoczywał tu ciężar dowodu, wyrażony w art. 6 k.c. Powód domaga się w pozwie wyrównania wynagrodzenia za wrzesień 2015 r., podczas gdy, zeznając, wskazuje, iż takie potrącenie miało miejsce w lipcu bądź sierpniu 2015 r. (k. 235). Generalnie powód zeznawał o całej sytuacji w sposób o dużym stopniu ogólności, a jego zeznania nie miały pokrycia w dostępnej dokumentacji, w tym w karcie wynagrodzenia za wrzesień 2015 r., w której nie odnotowano potrącenia. Zeznał, iż Ł. M. nie poinformował go o wysokości kary finansowej, lecz o samej karze, ale ponieważ brakowało mu 300 zł wynagrodzenia, doszedł do wniosku, że taka była wysokość kary. Jego relację częściowo potwierdził świadek R. K. również ogólnie wskazując na karę w wysokości 200 zł (a nie 300 zł), nie podając daty ukarania oraz A. P., który zeznał, że słyszał kiedyś o ukaraniu powoda karą finansową za brak udziału w szkoleniu, nie wskazując kwoty i daty ukarania.

Ostatnim żądaniem, którego dochodził powód było odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę w winy pracodawcy oparte o przepis art. 55 § 1¹ k.p.

Zgodnie z tym przepisem - 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. Art. 55 § 1¹ k.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 § 1¹ k.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 wchodzą 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 błahе naruszenia obowiązków wobec pracownika nie uprawniają go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (por. Komentarz pod redakcją Krzysztofa Barana).

W niniejszej sprawie podstawowe zarzuty powoda A. S. (2) postawione pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy dotyczyły nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy odpowiadających treści stosunkowi pracy co skutkowało pozbawieniem go należytych świadczeń ze stosunku pracy, między innymi: dodatek za pracę w godzinach nocnych, dodatek za pracę w dni wolne od pracy. Jak wyjaśnił powód w toku przesłuchania pod pojęciem tym uważał także brak wypłaty na jego rzecz należności z tytułu przekraczania norm czasu pracy.

Naruszenia te, które Sąd stwierdził przy rozpatrywaniu poprzednich roszczeń powoda, należało ocenić jako bardzo poważne i ciężkie, zwłaszcza te, pozbawiające powoda w całości świadczenia w postaci dodatku za pracę w porze nocnej i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym chodziło o znaczne kwoty z uwagi na długi okres, za który należności te przysługiwały oraz dużą ilość godzin przepracowanych w porze nocnej i w nadgodzinach. Według wyroku z dnia 4 kwietnia 2000r., I PKN 516/99, OSNAPIUS 2001, nr 16, poz. 516, pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. W wyroku z dnia 27 lipca 2012r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 173, stwierdzono zaś, że sporadyczne niewypłacenie drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika.

Powód, rozwiązując umowę o pracę, nie naruszył art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. (miesięczny termin do rozwiązania umowy) skoro omawiane naruszenia miały charakter ciągły i trwały aż do samego rozwiązania umowy. Omawiane naruszenia miały tak istotny i zasadniczy charakter, a zarzuty postawione przez powoda w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę miały 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 było zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości żądanej przez powoda, tj. w kwocie 4.766,67 zł. Na marginesie tylko należy zauważyć tylko, iż wysokość dochodzonego odszkodowania była niższa od przysługującej, ponieważ w myśl cytowanego wyżej przepisu art. 55 § 1¹ k.p. powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku bowiem 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. Umowa o pracę powoda z dnia 16 kwietnia 2017 r. zawarta została na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 r. Okres wypowiedzenia tej umowy, w związku z poprzednim okresem zatrudnienia powoda (1.01.2014 r. – 19.09.2015 r.), który wlicza się do stażu zatrudnienia, od którego okres wypowiedzenia zależy, wynosił ponad 3 lata (1.01.2014 r. – 19.09.2015 r. /1 rok i 8 m-cy i 19 dni/ oraz 16.04.2017 r. – 5.09.2018 r. /1 rok i 4 m-ce i 19 dni/) – 3 lata 38 dni. Okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. wynosił 3 miesiące. Kwota wynagrodzenia powoda na koniec jego zatrudnienia, wyliczona według zasad jak ekwiwalent za urlop, stanowiąca bazę do ustalenia odszkodowania, a wyliczona przez biegłego wynosiła 5.418,15 zł k. 896v). Powodowi przysługiwała zatem tytułem odszkodowania trzykrotność tej kwoty, jednak Sąd zasądził je w wysokości zgodne z żądaniem strony.

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) spoczywa na pracodawcy najpóźniej do 10-go dnia następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym, a dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych od 11 – go dnia miesiąca następującego po 3 – miesięcznym okresie rozliczeniowym, ew. w dniu ustania stosunku pracy za roszczenia z ostatniego miesiąca

pracy. Obowiązek wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ma miejsce w dniu ustania stosunku pracy. Obowiązek zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika następuje w dniu wyznaczonym w wezwaniu do zapłaty, ew. w dniu otrzymania odpisu pozwu o to roszczenie. Jest to bowiem roszczenie bezterminowe (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Z tych względów Sąd zasądził poszczególne kwoty z tytułu dodatku za pracę w porze nocnej z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11-go dnia następnego miesiąca poza należnością za wrzesień 2018 r., kiedy to kwotę dodatku 441,98 zł zasądzono z odsetkami, zgodnie z żądaniem pozwu, od dnia 14 września 2018 r. Ponieważ powód zakończył stosunek pracy w dniu 5 września 2018 r., powód mógł domagać się odsetek już od dnia 6 września 2018 r. i datą wymagalności za ten miesiąc nie był dzień 11 października 2018 r.

Poszczególne kwoty z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd zasądził z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11-go dnia następnego miesiąca po zakończeniu 3 – miesięcznego okresu rozliczeniowego poza należnością za III kwartał 2018 r. (2.613,21 zł), od której odsetki zasądzono, zgodnie z żądaniem pozwu, od dnia 13 września 2018 r. I w tym przypadku, z uwagi na ustanie stosunku pracy w dniu 5 września 2018 r. i obowiązek pracodawcy rozliczenia się z pracownikiem w tej dacie, odsetki należne były już od dnia 6 września 2018 r.

Kwotę zasądzoną w pkt III wyroku (wyrównanie ekwiwalentu za urlop po ustaniu drugiego stosunku pracy) zasądzono z przyczyn omówionych wyżej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 6 września 2018 r.

Kwotę z tytułu wyrównania wynagrodzenia urlopowego za miesiąc lipiec 2018 r. zasądzono w pkt IV wyroku wraz z odsetkami od dnia 11 sierpnia 2018 r. Powód domagał się ich zasądzenia już od dnia 6 sierpnia 2018 r., więc w tym zakresie powództwo oddalono w pkt VI wyroku (stosunek pracy powoda ustał dopiero w dniu 5 września 2018 r.).

Kwotę z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy przez pracownika zasądzono w pkt V wyroku, z przyczyn wskazanych wyżej, wraz z odsetkami od dnia następnego po dniu doręczeniu pozwanej ad. 2 postanowienia o wezwaniu jej do udziału w sprawie, odpisu pozwu i odpisu pisma powoda z dnia 9 kwietnia 2019 r., tj. od dnia 24 maja 2019 r. Powód domagał się zasądzenia odsetek od tej należności już od dnia 6 września 2018 r., tj. od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy i w tym zakresie powództwo oddalono w pkt VI wyroku.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda. Sąd oparł się także na zeznaniach powoda i świadków M. K., A. P., R. K., A. J., C. G., J. A. jako korespondujących niemal w całości z zeznaniami powoda. Drobne nieścisłości wynikały 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 A. P. nie był kierowcą patroli interwencyjnych, stąd jego wiedza w zakresie korzystania przez powoda z służbowego i prywatnego pojazdu była niewielka. Przy konstruowaniu stanu faktycznego oparto także, choć w mniejszym zakresie, na zeznaniach świadka Ł. M., K. M. oraz przesłuchanego za stronę pozwaną P. S. uznanych za wiarygodne w części korespondującej z pozostałym materiałem dowodowym. Wskazane osoby w swoich depozycjach nakreśliły stan faktyczny w niniejszej sprawie w sposób odpowiadający co do zasady twierdzeniom powoda, jednak będąc żywo zainteresowanymi korzystnym dla pozwanej rozstrzygnięciem, poszczególne fakty starali przedstawiać w sposób aprobujący stanowisko pracodawcy. Na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. Sąd pominął wnioski dowodowe interwenienta ubocznego o przesłuchanie świadków W. P. i M. N. jako prowadzące w ocenie Sądu do przedłużenia postępowania. (...) Agencji Ochrony spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do procesu w roli interwenienta ubocznego nastąpiło na końcowym etapie postępowania (w piśmie z dnia 15 czerwca 2023 r.), po przeprowadzeniu w całości kilkuletniego postępowania dowodowego oraz po skierowaniu sprawy na posiedzenie niejawne celem wydania rozstrzygnięcia. Tymczasem, o postępowaniu toczącym się w niniejszej sprawie interwenient uboczny miał wiedzę już z pisma Sądu z dnia 9 stycznia 2020 r. (k. 294) zobowiązującego go do przedłożenia dokumentów, związanych z zawartą (pozornie) pomiędzy nim a powodem umowy zlecenia. Ponadto, jak ustalono, pozwane spółki, jak i spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio działająca w (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej), będąca interwenientem ubocznym w sprawie są powiązane ze sobą osobowo i kapitałowo. Trudno przyjąć w takich realiach, że interwenient uboczny, choć samo zgłoszenie interwencji było możliwe, zasadnie i bez

intencji przedłużenia postępowania zgłosił osobowe wnioski dowodowe dopiero na tym etapie postępowania. Chodzi przy tym o przesłuchanie świadków W. P. i M. N. na te same okoliczności, na które zostali uprzednio przesłuchani już świadkowie oraz strony postępowania. Z urzędu znany jest też Sądowi fakt, iż w innej sprawie, która toczyła się w tutejszym Sądzie ((...) 542/18) wezwanie świadka M. N. na adresy wskazane przez interwenienta ubocznego okazało się niemożliwe z uwagi na ich nieaktualność (również po ustaleniach policji) i w efekcie dowód ten i tak został pominięty w sprawie. Mając na względzie wszystkie te okoliczności, Sąd doszedł do wniosku, że przeprowadzenie wnioskowanych przez interwenienta dowodów z osobowych źródeł dowodowych jawiło się jako zbędne (zwłaszcza, iż interwenient powielił w całości argumentację pozwanej spółki ad. 2) i prowadzące do przedłużenia postępowania.

Konstruując stan faktyczny Sąd uwzględnił też opinie biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. sporządzone w sprawie, przyjmując za miarodajne wyliczenia dokonane w ostatniej opinii (24 października 2022 r.) i w opinii uzupełniającej do niej (z dnia 26 stycznia 2023 r.) z przyczyn wskazywanych już powyżej.

Zarzuty strony pozwanej do opinii (także tych poprzednio sporządzanych), poza błędami rachunkowymi, które biegły na bieżąco korygował (ew. prezentował argumentację co do niezasadności zarzutu), sprowadzały się do tych wskazujących na błędnie ustalony przez biegłego czas pracy. W związku z tymi zarzutami, Sąd osobiście dokonał wnikliwej analizy zapisów na wszystkich dostępnych kartach przebiegu dyżuru, na ich podstawie ustalił czas pracy powoda i nakazał biegłemu uwzględnienie tych danych (zarządzenie z dnia 30 września 2022 r.), co też biegły uczynił w finalnej opinii. Mianowicie Sąd ustalił, bazując na treści kart przebiegu dyżurów, czytając je zgodnie z wyjaśnieniami powoda i przesłuchanych świadków (przedstawiając obok numer karty z akt sprawy, na której znajduje się dana karta przebiegu dyżurów i numer rejonu, w którym świadczył pracę), że powód w okresie spornym przepracował:

- w lipcu 2015 r. – 228 h (9x24 h – w dniach 3, 6, 9, 15, 18, 21, 24, 27, 30.07; 1x12 h – 12.07) – rejon 251 - k. 276
- w sierpniu 2015 r. - 156 h (6x24 h – w dniach 2, 5, 8, 11, 14, 17.08; 1x12h – 20.08) – rejon 251 – k. 275
- we wrześniu 2015 r. (do 19.09.2015 r.) – 0 h – rejon 251 - k. 274, k. 155
- w kwietniu 2017 r. (od 16.04.2017 r.) – 120 h (5x24h – w dniach 16, 19, 22, 25, 28.04) – rejon 251 – k. 273
- w maju 2017 r. – 264 h (11x24 h – w dniach 1,4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31.05) – rejon 251 – k. 272
- w czerwcu 2017 r. – 240 h (10x24h – w dniach 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30.06) – rejon 251 – k. 271
- w lipcu 2017 r. – 264 h (11x24h – w dniach 3, 6, 9, 12,15, 18, 21, 24, 26, 27, 30.07) – rejon 251 – k. 270
- w sierpniu 2017 r. – 240 h (10x24h – w dniach 2, 4, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26.08) – rejon 251 – k. 269
- we wrześniu 2017 r. – 240 h (10x24 h – w dniach 4, 7, 10, 11, 13, 16, 19, 22, 25, 28.09) – rejon 251 – k. 268
- w październiku 2017 r. – 288 h (12x24 h – w dniach 1, 4, 7, 8, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31.10) – rejon 251 – k. 591
- w listopadzie 2017 r. – 288 h (12x24 h – w dniach 3, 4, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 22, 24, 27, 30.11) – rejon 251 – k. 592
- w grudniu 2017 r. – 264 h (10x24 h - w dniach 2, 5, 6,10, 11, 14, 19, 20, 23, 29.12 ; 2x12h – 9, 12.12) – rejon 251 – k. 593, dane z karty przebiegu dyżurów uzupełnione o dane z harmonogramu za XII 2017 r. – k. 137 - ponieważ minimum dla powoda stanowiło zgodnie z ustaleniami 10 służb x 24 h (z uwagi brak karty przebiegu dyżurów z głównego w tym miesiącu dla powoda rejonu 252, karta jedynie z rejonu 251)
- w styczniu 2018 r. – 372 h (12x24 h - w dniach 1, 4, 7, 10, 13, 15, 16, 19, 22, 25, 28, 31; 7x12 h – 2, 8, 9, 20, 26, 29.01 plus 1 losowo wybrany dzień z uwagi na zapisy na odwrocie karty o łącznie 372 h przepracowanych godzinach przy braku dostępu do kart z wszystkich rejonów) - rejon 252, 251, 253 – k. 594, 594v, k. 595

- w lutym 2018 r. – 288 h (12x24 h – w dniach 3, 6, 9, 12, 15, 17,18, 20, 21, 24, 27, 28.02) – rejon 252, 251, 254 – k. 596, k. 596v, k. 597, K. 778

- w marcu 2018 r. – 264 h (9x24 h – w dniach 5, 8,11, 14, 20, 23, 26, 29.03 plus jeden losowo wybrany dzień z uwagi na zapisy na odwrocie karty o łącznie 264 przepracowanych godzinach przy braku dostępu do kart z wszystkich rejonów; 2x12 h – 3, 10; 1x8 h – 22.03; 1x16 h – 17.03) – rejon 252, 251 – k. 598, k. 598v

- w kwietniu 2018 r. – 264 h (10x24 h – w dniach 4, 6, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 30.04 ; 2x12 h – 1, 11.04) – rejon 252, 251 – k. 599, k. 600

- w maju 2018 r. – 252 h (9x24 h – w dniach 1, 7, 9, 15, 18, 21, 25, 28, 31.05; 3x12 h – 13, 24, 27.05) – rejon 252, 251 - k. 601, k. 786

- w czerwcu 2018 r. – 240 h (9x24 h – w dniach 3, 6, 9, 12, 15, 18, 24, 27, 30.06 ; 2x 12 h – 20, 21.06) – rejon 252, 251 – k. 602, k. 603

- w lipcu 2018 r. – 168 h (7x24 h – w dniach 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30.07) – rejon 252, 251 – k. 604. k. 790

- w sierpniu 2018 r. – 240 h (9x24 h – w dniach 2, 5, 8, 13, 15, 17, 19, 26, 29.08 ; 2x12 h – 21, 23.08) – rejon 252 – k. 605

- we wrześniu 2018 r. (do 5.09.2018 r.) – 48 h (2x24 h – w dniach 1, 4.09) – rejon 252 – k. 606.

Zarzut powoda A. S. (2) do opinii, dotyczący nieuwzględnienia, poza dniami służb wynikającymi z kart przebiegu dyżurów, dodatkowo wszystkich innych dni, wskazanych w Harmonogramach czy Kartach ewidencji czasu pracy jako dni pracy (jeżeli nie pokrywały się z dniami z Kart przebiegu dyżurów) był chybiony. Dane z Harmonogramów, czy Kart ewidencyjnych czasu pracy Sąd wykorzystał jedynie posiłkowo dla ustalenia czasu pracy powoda za miesiąc grudzień 2017 r. z uwagi brak karty przebiegu dyżurów z głównego w tym miesiącu dla powoda rejonu 252 (dostępna była tylko dodatkowa karta z rejonu 251). Ponieważ minimum dla powoda stanowiło zgodnie z ustaleniami Sądu 10 służb w miesiącu po 24 h, to ustalono te dni na podstawie Harmonogramu. Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie pozwala na stwierdzenie, iż w każdym w dniu wskazanym w Harmonogramie, czy w Karcie ewidencyjnej jako praca przez 12 h, powód wykonywał ją, jednakże przez 24 h i dodatkowo pracował w każdym dniu wskazanym w Kartach przebiegu dyżurów. Z zeznań powoda i świadków M. K., A. P., R. K., A. J., J. A. i C. G. wynikało, że faktyczny czas pracowały obrazowały tylko Karty przebiegu dyżurów.

Zarzuty strony pozwanej dotyczyły ponadto założeń przyjętych przez Sąd w postanowieniu dowodowym i uwzględnienia złożonych przez powoda brakujących kart przebiegu dyżuru, o czym także była już mowa. Jeżeli chodzi o przyjęte założenia Sądu, zarzuty dotyczyły one kwoty wynagrodzenia przyjętego do wyliczeń. W istocie słuszny był zarzut co do przyjęcia jako podstawy wyliczeń sumy minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz średniego wynagrodzenia uzyskiwanego przez powoda z tytułu umowy zlecenia w danym okresie rozliczeniowym. Zawyżałoby to należności powoda, skoro suma wynagrodzeń wypłacanych mu przez pozwaną spółkę ad. 2 i przez spółkę, z którą zawarł pozornie umowę zlecenia stanowiła nie tylko wynagrodzenie zasadnicze powoda, ale też jego wynagrodzenie za przepracowane godziny ponad normę (bez dodatku). Strona pozwana, wnosząc o zmianę założeń zaproponowała przyjęcie jako podstawy wyliczeń godzinowej stawki wynagrodzenia wskazywanej w pozwie przez powoda bądź wynagrodzenie widniejące na umowie o pracę, tj. wynagrodzenie minimalne. Pozwana powołała się tu na stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2018 r. w sprawie II PK 32/17, zgodnie z którym - w przypadku zawarcia umów o pracę, a także zawarcia z tym samym pracodawcą w celu obejścia ustawy umów zlecenia, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, stanowiące podstawę obliczania dodatku mogłoby być podwyższone o wynagrodzenie z umów zlecenia, gdyby czynności wynikające z umów zlecenia były wykonywane w tym samym czasie, co obowiązki na podstawie umów o pracę. W sytuacji natomiast, gdy czynności z umów zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło wynagrodzenie

pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę.

W niniejszej sprawie, wbrew twierdzeniu strony pozwanej, nie było podstaw, by jako bazę do wyliczeń przyjąć minimalne wynagrodzenie za pracę wskazane w umowie o pracę powoda, bo jak wynika z przeprowadzonego materiału dowodowego dochodziło jedynie do sztucznego wydzielenia z pełnego wynagrodzenia powoda wyliczonego w całości według stawki godzinowej kwoty odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę i przelania jej przez podmiot, z którym zawarto umowę o pracę. Ustalone przez Sąd w oparciu o cały dostępny materiał dowodowy stawki godzinowe obowiązujące powoda w okresie spornym były takie jak wskazywał on w pozwie (z wyjątkiem ustalenia, że stawka 13,50 zł netto obowiązywał go od stycznia 2018 r. a nie od grudnia 2017 r.), o czym była już mowa powyżej. Nie było też podstaw, by uwzględnić, zgodnie z żądaniem pozwanej, jedynie czasu pracy wynikającego z ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwaną, gdyż nie ona, lecz karty przebiegu dyżuru, obrazowały rzeczywisty czas pracy powoda.

Sąd uwzględnił także zarzut strony pozwanej odnośnie wyliczenia podstawy wynagrodzenia urlopowego powoda w lipcu 2018 r. (o czym była już mowa we wcześniejszej części) i biegly odpowiednio skorygował opinię.

Ostatecznie opinia biegłego posłużyła jako dowód w sprawie i oceniono ją (po wszystkich dokonanych modyfikacjach) za miarodajną i rzetelną. Jedynie na marginesie należy wskazać, iż w sprawach tego rodzaju, w których mamy do czynienia z nierzetelnym prowadzeniem dokumentacji pracowniczej (ewidencja czasu pracy, dokumenty dotyczące wysokości wynagrodzenia), dokonanie wyliczeń może być obciążone pewnym marginesem błędu, wynikającym z braku pełnych danych (w sprawie brakowało wszystkich kart przebiegu dyżurów). Niemniej zastosowanie znajduje wówczas przepis art. 322 k.p.c., zgodnie z którym, jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, w której dodatkowo mnogość i drobiazgowość zarzutów, dotycząca także niekiedy sposobu innego odczytywania przez poszczególne osoby pojedynczych zapisów w Kartach przebiegu dyżurów, czyni ustalenia co do należności powoda za miarodajne, także przy zastosowaniu przepisu art. 322 k.p.c.

Na koniec należało odnieść się do twierdzenia pozwanej ad. 1 – Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o tym, że w piśmie powoda z dnia 9 kwietnia 2019 r. doszło do jakościowej zmiany powództwa w stosunku do pozwanej ad. 1, gdyż w pozwie wskazano ją jako dłużnika głównego, a w piśmie z dnia 9 kwietnia 2019 r. jako dłużnika subsydiarnego. Pozwana ad. 1 domagała się w związku z tym oddalenia powództwa w takim kształcie jaki jest w pozwie (za dług własny), ew. umorzenia postępowania i zasądzenia kosztów postępowania. W ocenie Sądu doszło jednak nie tyle do zmiany podstawy faktycznej i prawnej powództwa, która pozostaje jednakowa. Są to przepisy materialne Kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę, ekwiwalencie za urlop, odszkodowaniu za rozwiązanie umowy o pracę, itd.). Doszło jedynie do wskazania odpowiedzialności pozwanej ad. 1 jako komplementariusza i określenia jej jako dłużnika solidarnego. Od samego początku jednak spółka będąca komplementariuszem pozwanej ad. 2 była podmiotem legitymowanym biernie do występowania w sprawie (nawet samodzielnie), gdyż za zobowiązania spółki komandytowej (w tym z zakresu prawa pracy) odpowiadała ona jako dłużnik solidarny (na podstawie art. 103 § 1 ksh w zw. z art. 22 § 2 ksh). Takie sprecyzowanie podstawy odpowiedzialności w odniesieniu do tego samego podmiotu pozwanego jest dopuszczalne w sposób jaki uczynił to powód bez potrzeby cofania powództwa i pociąga ono jedynie skutki w zakresie terminu przedawnienia roszczeń, liczonego dla pozwanej ad. 1 nie od wniesienia pozwu. Uwzględnienie wniosku pozwanej ad. 2 prowadziłoby do nieakceptowalnej sytuacji, iż w jednej sprawie o te same roszczenia doszłoby zarówno do oddalenia powództwa (ew. umorzenia postępowania), jak i do zasądzenia kwot od pozwanej ad. 2 z tytułu tych roszczeń. Należy podkreślić, że pozwana ad. 1 i pozwana ad. 2 jako, że ponoszą solidarną odpowiedzialności za zobowiązania powoda powstałe podczas trwania jego stosunku pracy z pozwaną ad. 2, pozostają współuczestnikami formalnymi sporu, ponieważ

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisu art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Ponadto na podstawie art. 105

§ 2 k.p.c., w myśl którego na współuczestników sporu odpowiadających solidarnie Sąd włoży solidarny obowiązek zwrotu kosztów.

Powód wygrał proces w 81%, pozwana wygrała go w 19%. Po ostatniej modyfikacji powództwa powód domagał się zasądzenia ogółem kwoty 48.771,14 zł (k. 905). Kwota, którą łącznie zasądzono na jego rzecz to kwota 39.710,40 zł ($39.710,40 \text{ zł} / 48.771,14 \text{ zł} = 0,81$).

Na koszty procesu składały się koszty zastępstwa procesowego obu stron. Minimalna stawka tych kosztów z uwagi na treść § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów to kwota 2.700 zł ($3.600 \text{ zł} \times 0,75$).

Powód złożył jednak oświadczenie o kosztach wynagrodzenia, które obciążają powoda na kwotę 4.428 zł, a zatem złożył oświadczenie o jakim mowa w § 16 powołanego rozporządzenia, zgodnie z którym to przepisem - wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego i kosztów adwokackich może zawierać oświadczenie o wysokości kosztów obciążających stronę z tytułu wynagrodzenia adwokata. W braku takiego oświadczenia, opłatę ustala się w wysokości odpowiadającej stawce minimalnej, chyba że okoliczności określone w § 15 ust. 3 przemawiają za innym jej ustaleniem. Z przepisu tego wynika, iż Sąd jest związany oświadczeniem o poniesionych przez stronę rzeczywistych kosztach wynagrodzenia pełnomocnika w granicach wyznaczonych rozporządzeniem, a więc gdy umówione wynagrodzenie nie przekracza sześciokrotności stawki minimalnej (tak też Sąd Okręgowy w Szczecinie w postanowieniu z dnia 5 kwietnia 2018 r. w sprawie VIII Gz 165/18).

W konsekwencji koszty zastępstwa procesowego powoda to kwota 3.586,68 zł. Powód wygrał bowiem postępowanie 81 % ($0,81 \times 4.428 \text{ zł} = 3.586,68 \text{ zł}$).

Koszty zastępstwa procesowego pozwanej, która wniosła o przyznanie kosztów według norm przepisanych to kwota 513 zł. Wygrała ona proces w 19 % ($0,19 \times 2.700 \text{ zł} = 513 \text{ zł}$).

Koszty procesu (koszty zastępstwa procesowego) należne powodowi od pozwanej to zatem kwota 3.073,68 zł ($3.586,68 \text{ zł} - 513 \text{ zł} = 3.073,68 \text{ zł}$), o czym orzeczono w pkt VII wyroku.

Nie było podstaw do zasądzenia kosztów procesu dla interwenienta ubocznego. Zgodnie z treścią art. 107 k.p.c. interwenient uboczny, do którego nie mają zastosowania przepisy o współuczestnictwie jednolitym, nie zwraca kosztów przeciwnikowi strony, do której przystąpił. Sąd może jednak przyznać od interwenienta na rzecz wygrywającego sprawę przeciwnika strony, do której interwenient przystąpił, zwrot kosztów wywołanych samoistnymi czynnościami procesowymi interwenienta. Sąd może także przyznać interwenientowi koszty interwencji od przeciwnika obowiązującego do zwrotu kosztów. Stosowanie regulacji cytowanego przepisu ma charakter fakultatywny, zależny od uznania Sądu, który udział interwenienta ocenia jako na tyle incydentalny, że nie pociągający za sobą obowiązku powoda zwrotu kosztów interwenientowi w tej niewielkiej części, w której przegrał proces.

O kosztach sądowych orzeczono w pkt VIII wyroku na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy.

Na koszty sądowe składała się opłata od pozwu 5% z 48.772 zł (po zaokrągleniu kwoty 48.771,14 zł) = 2.438,60 zł – po zaokrągleniu 2.439. Ponadto składało się na nie wynagrodzenie biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń (przyznane mu dwukrotnie w łącznej wysokości 1.072,32 zł). Łącznie koszty sądowe to kwota 4.511,32 zł, a 0,81 część tej kwoty, którą Skarbowi Państwa powinna zwrócić strona pozwana to kwota 3.654,16 zł.

Z uwagi na opisany wyżej subsydiarny charakter odpowiedzialności pozwanej ad. 1 - Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., Sąd zastrzegł w pkt IX wyroku, iż ma ona prawo powstrzymać się od zapłaty zasądzonych kwot do czasu stwierdzenia bezskuteczności postępowania egzekucyjnego prowadzonego przeciwko Ochrona (...)

spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (poprzednio Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w W.).

Nadając w pkt X wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.376 zł, a więc do wysokości ostatniego pełnego wynagrodzenia zasadniczego powoda wyliczonego przez biegłego (za VIII 2018 r., k. 896 v), Sąd orzekł 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.

ZARZĄDZENIE

odnotować,

(...),

(...)

- (...)

- (...)– Ochrona (...) spółce z o.o. w W. - (...)

- (...),

(...).

6.12.2023 r.