

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 9 listopada 2018 roku powód R. P. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) (...) (...) (...) w W. (po sprostowaniu jej oznaczenia k. 28) kwoty 46.238,57 złotych.

Tytułem dodatku za pracę w porze nocnej w poszczególnych miesiącach domagał się następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 - go dnia następnego miesiąca: 145,47 zł za październik 2015 roku, 238,07 zł za listopad 2015 roku, 152,95 zł za grudzień 2015 roku, 204,65 zł za styczeń 2016 roku, 160,78 zł za luty 2016 roku, 194,60 zł za marzec 2016 roku, 194,86 zł za kwiecień 2016 roku, 176,62 zł za maj 2016 roku, 160,56 zł za czerwiec 2016 roku, 167,42 zł za lipiec 2016 roku, 196,17 zł za sierpień 2016 roku, 229,11 zł za wrzesień 2016 roku, 229,92 zł za październik 2016 roku, 215,79 zł za listopad 2016 roku, 228,49 zł za grudzień 2016 roku, 263,81 zł za styczeń 2017 roku, 291,84 zł za luty 2017 roku, 253,28 zł za marzec 2017 roku, 306,97 zł za kwiecień 2017 roku, 291,78 zł za maj 2017 roku, 249,65 zł za czerwiec 2017 roku, 260,43 zł za lipiec 2017 roku, 282,40 zł za sierpień 2017 roku, 223,63 zł za wrzesień 2017 roku, 248,40 zł za październik 2017 roku, 286,05 zł za listopad 2017 roku, 305,02 zł za grudzień 2017 roku, 271,93 zł za styczeń 2018 roku, 267,22 zł za luty 2018 roku, 216,71 zł za marzec 2018 roku, 252,85 zł za kwiecień 2018 roku, 252,85 zł za maj 2018 roku, 193,12 zł za czerwiec 2018 roku, 230,78 zł za lipiec 2018 roku, 201,79 zł za sierpień 2018 roku i 123,46 zł za wrzesień 2018 roku.

Tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powód domagał się zasądzenia następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 11 – go dnia miesiąca następującego po danym kwartale (okresie rozliczeniowym): 1715,90 zł za IV kwartał 2015 roku, 1479,75 zł za I kwartał 2016 roku, 1043,80 zł za II kwartał 2016 roku, 2206,34 zł za III kwartał 2016 roku, 3482,14 zł za IV kwartał 2016 roku, 4901,25 zł za I kwartał 2017 roku, 5534,23 zł za II kwartał 2017 roku, 4881,89 zł za III kwartał 2017 roku, 6062,16 zł za IV kwartał 2017 roku, 3937,75 zł za I kwartał 2018 roku i 2823,96 zł za II kwartał 2018 roku.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 4.428 złotych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pracował w pozwanej spółce jako pracownik ochrony fizycznej. Czas pracy był określany przez pozwaną. R. P. tłumaczył, że pozwana stosowała taki system wynagrodzeń, że wymuszała zawieranie fikcyjnych umów cywilnoprawnych z innymi firmami (kopii których powód nie otrzymywał) o takim samym profilu działalności i całe wypłacane mu przez te firmy wynagrodzenie było traktowane jak wynagrodzenie z takiej umowy, a w konsekwencji nie wypłacano powodowi dodatku za pracę w porze nocnej 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. Powód R. P. podał, że zmuszony był do zawarcia dodatkowej fikcyjnej umowy zlecenia z (...) (...) sp. z o.o. sp.k. w W.. Zdaniem powoda zawarcie tych umów było obejściem prawa i unikaniem płacenia zobowiązań pracodawcy wynikających z kodeksu pracy. 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. Zgodnie z ustaleniami, praca powoda (pełniącego funkcję kierowcy patrolu interwencyjnego) miała być rozliczana według stawki godzinowej, która do końca maja 2017 r. wynosiła 11,50 złotych netto, zaś od czerwca 2017 r. 13,50 zł netto. O faktycznym czasie pracy powoda świadczą natomiast dokumenty w postaci grafików, książki służb, kart drogowych i raportów z monitoringu oraz listy płac i historia przelewów obrazująca poszczególne przelewy dokonywane przez pozwaną spółkę i firmy, z którymi powód zawierał umowy zlecenia. Kwoty podane w żądaniu pozwu są kwotami brutto, które strona powodowa wyliczyła na podstawie posiadanych danych o czasie pracy powodów z uwagi na brak dostępu do dokumentacji wewnątrzskładowej.

Pismem wniesionym w dniu 13 lutego 2019 roku (k. 30) powód rozszerzył powództwo, domagając się dodatkowo zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej za październik 2018 roku w kwocie 87,38 zł z odsetkami ustawowymi

za opóźnienie od dnia 11 listopada 2018 roku oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w III kwartale 2018 roku w kwocie 2724,25 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 roku. W sumie po rozszerzeniu powództwa domagał się zasądzenia łącznie kwoty 49.050,20 złotych.

Pozwana (...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. Ponadto pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia o zapłatę dodatku za pracę w porze nocnej w październiku 2015 roku i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w październiku 2015 roku, które to roszczenia zostały zgłoszone po upływie trzyletniego okresu przedawnienia.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana zakwestionowała twierdzenia, zarzuty i wyliczenia powoda. Wskazała, że w okresie objętym sporem powód wykonywał, jako pracownik ochrony, pracę także na rzecz odrębnego od pozwanej podmiotu zewnętrznego, z którymi był związany umową zlecenia. Pozwana wskazała, że współpraca pomiędzy podmiotami gospodarczymi jest normalną praktyką, nie ma przeszkód, aby partnerzy zatrudniali te same osoby do realizacji wspólnych projektów. Nie zmienia to faktu, że każda z umów jest autonomiczną decyzją obydwu stron, w tym także decyzją osoby zatrudnianej. Podkreśliła, że powód z uwagi na zajmowane stanowisko pracownika ochrony mienia i osób zatrudniony był w równoważnym systemie czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin. 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. Powód pełnił w każdym miesiącu około dziesięć dyżurów po dwanaście godzin. Od października 2015 roku do kwietnia 2016 roku dyżury były wyznaczane od godz. 6:00 do 18:00 albo od 18:00 do 6:00, od maja 2016 roku do grudnia 2016 roku dyżury rozpoczynały się o 6:00 i kończyły o godz. 18.00, a od stycznia 2017 roku do końca zatrudnienia dyżury rozpoczynały o 7:00 i kończyły się o godz. 19:00. Pracownik rozpoczynał dyżur w miejscu zamieszkania i tam go kończył. Podczas interwencji podejmowanych w czasie dyżuru powód posługiwał się legitymacją pracownika ochrony wydaną przez pozwaną. Jeżeli po zakończeniu pracy R. P. świadczył zadania ochrony w patrolu interwencyjnym na rzecz innego podmiotu, to legitymował się dokumentem pracownika ochrony wydanym przez ten podmiot. Zdaniem pozwanej należne powodowi wynagrodzenie zostało mu zapłacone w całości. Pozwana wskazała, że nie planowała wykonywania pracy przez powoda ponad wymiar, zaś R. P. nie udowodnił, aby kiedykolwiek otrzymał od swoich przełożonych polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo, z analizy harmonogramów pracy powoda wynika, że wykonywał on pracę w mniejszym wymiarze niż wynikało to z norm czasu pracy obowiązujących w poszczególnych okresach rozliczeniowych (przykładowo w październiku 2015 roku świadczył pracę w łącznym wymiarze 127 godzin, przy miesięcznej normie czasu pracy 176 godzin). 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 podniosła, że współpraca z różnymi przedsiębiorcami w tym samym okresie jest możliwa i zgodna z prawem, a w takim przypadku czas pracy jest rozliczany odrębnie dla każdego stosunku zatrudnienia. Zdaniem pozwanej umowa zlecenie została zawarta przez powoda w sposób świadomy i dobrowolny. 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 zlecenie. Ewidencja czasu pracy w ramach stosunku pracy była prowadzona przez pozwaną oddzielnie. Zawarcie przez powoda dodatkowej umowy zlecenia było, zdaniem pozwanej, spowodowane chęcią powoda do dodatkowego zarobku. 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 zlecenie, 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.

Pismem złożonym w dniu 22 grudnia 2021 roku (k. 690-692) powód zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie dodatku za pracę w porze nocnej, w poszczególnych miesiącach następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11-go dnia następnego miesiąca od pozwanego na rzecz powoda: 42,20 zł za październik 2015 roku, 58,20 zł za listopad 2015 roku, 49,40 zł za grudzień 2015 roku, 89,84 zł za styczeń 2016 roku, 21,47 zł za luty 2016 roku, 61 zł za maj 2016 roku, 44 zł za czerwiec 2016 roku, 52 zł za lipiec 2016 roku, 10,40 zł za sierpień 2016 roku, 44 zł za wrzesień 2016 roku, 52 zł za październik 2016 roku, 42,46 zł za listopad 2016 roku, 34,54 zł za grudzień 2016 roku, 171,37 zł za styczeń 2017 roku, 180 zł za luty 2017 roku, 173,60 zł za marzec 2017 roku, 306,97 zł za kwiecień 2017 roku, 189,50 zł za maj 2017 roku, 190,40 zł za czerwiec 2017 roku, 260,43 zł za lipiec 2017 roku, 152,32 zł za sierpień 2017 roku, 190,40 zł za wrzesień 2017 roku, 181,76 zł za październik 2017 roku, 200 zł za listopad 2017 roku, 189,50 zł za grudzień 2017 roku, 180 zł za styczeń 2018 roku, 209,60 zł za luty 2018 roku, 172,08 zł za marzec 2018 roku, 180 zł za kwiecień 2018 roku, 209,60 zł za maj 2018 roku, 140 zł za czerwiec 2018 roku, 133,84 zł za lipiec 2018 roku, 114,72 zł za sierpień 2018 roku, 209,60 zł za wrzesień 2018 roku i 145,92 zł za październik 2018 roku.

Tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powód domagał się po modyfikacji zasądzenia następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 11 – go dnia miesiąca następującego po danym kwartale (okresie rozliczeniowym): 3013,10 zł za IV kwartał 2015 roku, 6865,42 zł za I kwartał 2016 roku, 4425,40 zł za II kwartał 2016 roku, 3277,98 zł za III kwartał 2016 roku, 3493,21 zł za IV kwartał 2016 roku, 3702,06 zł za I kwartał 2017 roku, 4399,93 zł za II kwartał 2017 roku, 5329,58 zł za III kwartał 2017 roku, 6724,04 zł za IV kwartał 2017 roku, 5020,12 zł za I kwartał 2018 roku, 3314,92 zł za II kwartał 2018 roku i 2772,41 zł za III kwartał 2018 roku.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2022 roku (k. 743-752) pozwana poinformowała Sąd, iż w związku z przekształceniem w dniu 3 stycznia 2022 roku w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością prowadzi się obecnie działalność pod (...) W., a nowy numer KRS to (...).

Pismem wniesionym w dniu 19 grudnia 2022 roku (k. 819-820) powód po raz ostatni zmodyfikował powództwo, w sumie domagając się zasądzenia kwoty 57.040,62 zł. Wniósł o zasądzenie dodatku za pracę w porze nocnej, w poszczególnych miesiącach następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11-go dnia następnego miesiąca od pozwanego na rzecz powoda: 42,20 zł za październik 2015 roku, 58,20 zł za listopad 2015 roku, 49,40 zł za grudzień 2015 roku, 89,84 zł za styczeń 2016 roku, 21,87 zł za luty 2016 roku, 61 zł za maj 2016 roku, 44 zł za czerwiec 2016 roku, 52 zł za lipiec 2016 roku, 10,40 zł za sierpień 2016 roku, 44 zł za wrzesień 2016 roku, 52 zł za październik 2016 roku, 42,46 zł za listopad 2016 roku, 34,54 zł za grudzień 2016 roku, 171,37 zł za styczeń 2017 roku, 180 zł za luty 2017 roku, 173,60 zł za marzec 2017 roku, 306,97 zł za kwiecień 2017 roku, 190,40 zł za maj 2017 roku, 190,40 zł za czerwiec 2017 roku, 260,43 zł za lipiec 2017 roku, 152,32 zł za sierpień 2017 roku, 190,40 zł za wrzesień 2017 roku, 199,76 zł za październik 2017 roku, 200 zł za listopad 2017 roku, 189,50 zł za grudzień 2017 roku, 180 zł za styczeń 2018 roku, 209,60 zł za luty 2018 roku, 172,08 zł za marzec 2018 roku, 180 zł za kwiecień 2018 roku, 209,60 zł za maj 2018 roku, 140 zł za czerwiec 2018 roku, 133,84 zł za lipiec 2018 roku, 114,72 zł za sierpień 2018 roku, 209,60 zł za wrzesień 2018 roku i 145,92 zł za październik 2018 roku.

Tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powód domagał się po modyfikacji zasądzenia następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 11 – go dnia miesiąca następującego po danym kwartale (okresie rozliczeniowym): 3013,10 zł za IV kwartał 2015 roku, 6865,42 zł za I kwartał 2016 roku, 4425,40 zł za II kwartał 2016 roku, 3277,98 zł za III kwartał 2016 roku, 3493,21 zł za IV kwartał 2016 roku, 3702,06 zł za I kwartał 2017 roku, 4399,93 zł za II kwartał 2017 roku, 5329,58 zł za III kwartał 2017 roku, 6724,07 zł za IV kwartał 2017 roku, 5020,12 zł za I kwartał 2018 roku, 3314,92 zł za II kwartał 2018 roku i 2772,41 zł za III kwartał 2018 roku.

W żadnym przypadku, dokonując modyfikacji powództwa, powód nie dokonywał cofnięcia pozwu w jakiegokolwiek części.

W zarządzeniu z dnia 4 stycznia 2023 roku zobowiązano pełnomocnika powoda do uiszczenia opłaty od pozwu, należnej po rozszerzeniu powództwa, w kwocie 2.853 zł w terminie 7 dni pod rygorem rozliczenia tej kwoty w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie. Zobowiązanie nie zostało wykonane.

W dniu 27 grudnia 2022 roku (k. 827-829) pozwana wniosła zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego (...) w S. (...) z dnia 24 października 2022 roku w przedmiocie wynagrodzenia biegłego.

Sąd Rejonowy (...) w S., postanowieniem z dnia 30 stycznia 2023 roku, oddalił zażalenie pozwanej.

Pismem z dnia 2 lutego 2023 roku (k. 842-848) pozwana podniosła zarzut przedawnienia w części roszczeń powoda wykraczających kwotowo ponad żądania określone w pozwie z dnia 9 listopada 2018 roku oraz w piśmie procesowym powoda z dnia 24 listopada 2018 roku, w pozostałym zakresie podtrzymując dotychczasowe stanowisko, w tym wszystkie wnioski, twierdzenia i zarzuty. Według pozwanej przedawnieniu uległy następujące żądania: ponad kwotę 87,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 listopada 2018 roku tytułem dodatku za pracę w porze nocnej za miesiąc październik 2018 roku, tj. co do kwoty 58,54 zł wraz z odsetkami - pkt 1 pisma z dnia 23 listopada 2018 roku i pkt 1 lit. ii pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; ponad kwotę 1715,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 stycznia 2016 roku tytułem pracy w nadgodzinach za IV kwartał 2015 roku, tj. co do kwoty 1297,20 zł wraz z odsetkami — pkt 2 lit. a pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; żądanie ponad kwotę 1479,75 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 kwietnia 2016 roku tytułem pracy w nadgodzinach za I kwartał 2016 roku, tj. co do kwoty 5385,67 zł wraz z odsetkami - pkt 2 lit. b pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; ponad kwotę 1043,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 lipca 2016 roku tytułem pracy w nadgodzinach za II kwartał 2016 roku, tj. co do kwoty 3381,60 zł wraz z odsetkami - pkt 2 lit. c pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; ponad kwotę 2206,34 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 października 2016 roku tytułem pracy w nadgodzinach za III kwartał 2016 roku, tj. co do kwoty 1071,64 zł wraz z odsetkami - pkt 2 lit. d pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; ponad kwotę 3482,14 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 stycznia 2017 roku tytułem pracy w nadgodzinach za IV kwartał 2016 roku, tj. co do kwoty 11,07 zł wraz z odsetkami — pkt 2 lit. e pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku, ponad kwotę 4881,89 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 października 2017 roku tytułem pracy w nadgodzinach za III kwartał 2017 roku, tj. co do kwoty 447,69 zł wraz z odsetkami - pkt 2 lit. h pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku, ponad kwotę 6062,16 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 stycznia 2018 roku tytułem pracy w nadgodzinach za IV kwartał 2017 roku, tj. co do kwoty 661,91 zł wraz z odsetkami — pkt 2 lit. i pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; ponad kwotę 3937,75 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 kwietnia 2018 roku tytułem pracy w nadgodzinach za I kwartał 2018 roku, tj. co do kwoty 1082,37 zł wraz z odsetkami — pkt 2 lit. j pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; ponad kwotę 2823,96 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 lipca 2018 roku tytułem pracy w nadgodzinach za II kwartał 2018 roku, tj. co do kwoty 490,96 zł wraz z odsetkami — pkt 2 lit. k pozwu i pisma z datą 22 grudnia 2021 roku; ponad kwotę 2724,25 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 października 2018 roku tytułem pracy w nadgodzinach za III kwartał 2018 roku, tj. co do kwoty 48,16 zł wraz z odsetkami — pkt 2 pisma z dnia 23 listopada 2018 roku i pkt 2 lit. 1 pisma z dnia 22 grudnia 2021 roku

Pismem z dnia 2 marca 2023 roku (k. 865) powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania zażaleniowego. Zdaniem powoda podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia w piśmie z dnia 2 lutego 2023 roku jest bezpodstawny z uwagi na fakt, że w niniejszej sprawie nie było możliwości precyzyjnego określenia żądania z uwagi na nieprowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy i podejmowane działania zmierzające do zafałszowania rzeczywistego wymiaru czasu pracy powoda. Szczegółowe ustalenia wysokości należnej powodowi kwoty wymagało opinii biegłego, a powód nie był w stanie określić swoich żądań w sposób bardziej precyzyjny.

Pismem z dnia 6 marca 2023 roku (k. 875-879) (...) spółka (...) w W. zgłosiła interwencję uboczną po stronie pozwanej w niniejszej sprawie. 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 dotyczącą bezzasadności roszczeń powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) spółka (...) (...) w W. prowadzi przedsiębiorstwo zajmujące się ochroną mienia. Z dniem 3 stycznia 2022 r. uległa zmianie forma organizacyjnoprawna (...), która uległa przekształceniu w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością działającą pod (...). Pozwana jest częścią grupy J., w skład której wchodzi powiązane osobowo i kapitałowo (...), w tym również (...) (...) 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. Obie (...) mają siedzibę zarejestrowaną pod tym samym adresem, przy ul. (...) w W.. W zarządach obu spółek zasiada D. G. oraz P. S..

Dowód: dane w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (...) w W., nr KRS (...), dane w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (...) (...) sp. z o.o. w W., nr KRS (...), zeznania świadka Ł. M. – k. 350-353, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 496-499 wraz z transkrypcją – k. 540-557.

R. P. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 listopada 2013 r. do 27 października 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Do 31 grudnia 2015 r. pracował na stanowisku pracownika ochrony fizycznej, zaś od 1 stycznia 2016 r. na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej. W umowie o pracę i aneksach do niej wpisano, że przysługują mu kwoty odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, a także dodatek za pracę w godzinach nocnych.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 31 października 2013 r. – k. 7 (także nienumerowana karta cz. B akt osobowych powoda), porozumienie zmieniające – k. 10 v. (także nienumerowana karta cz. B akt osobowych powoda), aneks z dnia 20.12.2017 r. - nienumerowana karta cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k.34-35 (także nienumerowana karta cz. B akt osobowych powoda).

R. P. świadczył pracę w patrolach interwencyjnych jako kierowca. Na początku zatrudnienia pracodawca przekazał mu do dyspozycji samochód służbowy.

Dowód: przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k. 357-359, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, zeznania świadka A. J. (1) – k. 347-350, zeznania świadka Ł. M. – k. 350-353, zeznania świadka J. A. – k. 355-357.

(...) spółka z o.o. w W. (poprzednio (...) spółka komandytowa w W.) zapewniała swoim kontrahentom usługi ochrony przez 24 godziny 7 dni w tygodniu. W godzinach 7:00-19:00 ochronę takich obiektów podejmowała (...) (...), zaś w 19:00-7:00 (...) (...). Pozwana zatrudniała pracowników w oparciu o umowy o pracę, zaś (...) (...) na podstawie umów cywilnoprawnych.

Dowód: zeznania świadka K. M. – k. 476-278 wraz z transkrypcją – k.558-563, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 496-499 wraz z transkrypcją – k. 540-557.

Bezpośrednim przełożonym R. P. był kierownik Ł. M., który uzależnił zatrudnienie powoda w pozwanej spółce od równoległego zawarcia umowy zlecenia, wskazując, że takie są realia pracy u pozwanej. Zabieg ten stosowano w pozwanej 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 pozwanej spółce było zawarcie dwóch umów.

Dowód : karty wynagrodzeń rozliczanych z umowy zlecenia za okres X.2015 r. – X.2018 r. – k. 206-215, przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k.357-359, zeznania świadka A. P. – k. 275-278, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, zeznania świadka C. G. – k. 353-355, zeznania świadka J. A. – k. 355-357.

W okresie spornym obowiązywały dwie następujące po sobie umowy zlecenia podpisane przez R. P. z (...) (...) sp. z o.o. sp.k. w W.: umowa z dnia 1 listopada 2014 r., obowiązująca od 1 listopada 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. i umowa z dnia 1 stycznia 2017 r., obowiązująca od dnia 1 stycznia 2017 r. do 27 października 2018 r. Przedmiotem tych umów była ochrona obiektów na ustalonym obszarze wykonywana w patrolu interwencyjnym w zamian za uzgodnione wynagrodzenie w stawce godzinowej. Początkowo, według zawartych umów zlecenia i aneksów do nich, stawka ta miała wynosić 7,06 zł. Począwszy od 1 sierpnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. - 14,19 zł. W okresie od 1 stycznia 2017 r. stawka wynagrodzenia R. P. miała wynosić 17,50 zł (wszystkie stawki w wartości brutto). Obie umowy zlecenia w § 4 zastrzegały możliwość zwiększenia przez zleceniodawcę ustalonego wynagrodzenia do 50 % za prawidłowe wykonanie zlecenia (pierwsza umowa), za świadczenie usług z należytą jakością (druga umowa).

Niesporne, a nadto dowód: umowa zlecenia nr (...) – k. 198-199 wraz z aneksami nr (...) – k. 200-201, rozwiązanie umowy zlecenia nr (...) – k. 202, umowa zlecenia nr (...) – k. 203-205, karty wynagrodzeń – k. 206-215, rachunki z tytułu umów zlecenia – k. 216-237.

Ł. M. wydawał polecenia R. P. najczęściej w godzinach pracy biura (9.00 - 15.00), a gdy zaszła taka potrzeba również w godzinach popołudniowych. 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 R. P. przez całą dobę wydawali natomiast pracownicy monitoringu w W.. 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 spółkę, a w godzinach od 19.00 do 7.00 legitymację wystawioną przez drugą spółkę.

Dowód : przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k.357-359, zeznania świadka A. P. – k. 275-278, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, zeznania świadka A. J. (1) – k. 347-350, zeznania świadka Ł. M. – k. 350-353, zeznania świadka C. G. – k. 353-355, zeznania świadka J. A. – k. 355-357, zeznania świadka K. M. – k. 476-278 wraz z transkrypcją – k.558-563, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 496-499 wraz z transkrypcją – k. 540-557.

R. P. 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 R. P. od 7:00 do 19:00 formalnie była rozliczana jako praca na podstawie umowy o pracę z pozwaną spółką a praca od 19:00 do 7:00 jako praca na podstawie umowy zlecenia dla spółki (...) (...), 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 R. P. przez całą dobę był taki sam.

Powód początkowo pracował w załodze dwuosobowej. (...) pełnił z A. J. (2), Ł. K., J. A., R. K. (2). R. P. co do zasady świadczył pracę na prawobrzeżu S. (w rejonie 252), ale w razie potrzeby, także 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. Często za taki punkt obierano parking stacji benzynowej przy ulicy (...). Gdy powód zaczął pełnić służby w jednoosobowej załodze pracę rozpoczynał i kończył w miejscu zamieszkania. Pracownikom ochrony, w tym powodowi, wydano dwie legitymacje: jedna wystawiona była przez Ochronę (...), druga przez (...) (...). 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 ze spółką (...).

Pracę R. P. świadczył w służbowym umundurowaniu, które zapewniała mu (...) (...). Było to umundurowanie z napisem „(...)”. 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. 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 „(...)”.

Dowód: przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k. 357-359, zeznania świadka A. P. – k. 275-278, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, zeznania świadka A. J. (1) – k. 347-350, zeznania świadka Ł. M. – k. 350-353, zeznania świadka C. G. – k. 353-355, zeznania świadka K. M. – k. 476-278 wraz z transkrypcją – k.558-563 przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 496-499 wraz z transkrypcją – k. 540-557.

R. P. 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.

Dowód : przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k357-359. , zeznania świadka A. P. – k. 275-278, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, zeznania świadka A. J. (1) – k. 347-350, zeznania świadka C. G. – k. 353-355, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 496-499 wraz z transkrypcją – k. 540-557.

R. P. 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 poszczególne pracownicy będą pełnić służby. Ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę zawierała fikcyjne dane odnośnie czasu pracy pracowników grupy interwencyjnej (w tym R. P.). Wskazywała ona, że służba trwała 12 godzin, zamiast 24 godziny. Pracownicy, podpisywali karty czasu pracy i dyżurów prowadzone przed pracodawcę, które przedkładał im kierownik załóg. Bojąc się o utratę pracy, pozostawali w przekonaniu, że muszą to zrobić.

Faktyczny czas pracy powoda odzwierciedlały 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.

Dowód : harmonogramy czasu pracy wraz z kartami ewidencyjnymi czasu pracy – k. 81-144, karty przebiegu dyżurów – k. 296-331, k. 600-635, przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k.357-359, zeznania świadka A. P. – k. 275-278, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, świadka A. J. (1) – k. 347-350, zeznania świadka C. G. – k. 353-355, zeznania świadka J. A. – k. 355-357, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 496-499 wraz z transkrypcją – k. 540-557.

Wynagrodzenie R. P. 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 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 (...). Na potrzeby rozliczenia z (...) (...) powód otrzymywał rachunki za świadczone dla niej usługi, które podpisywał i składał jej celem wypłaty wynagrodzenia.

Dowód : historie przelewów – k. 12-24, karty wynagrodzeń – k. 149-158, przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k.357-359, zeznania świadka A. P. – k. 275-278, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, świadka A. J. (1) – k. 347-350.

Wszyscy pracownicy wykonujący taką samą pracę mieli taką samą stawkę godzinową, z tym że kierowca w załodze dwuosobowej miał wyższą stawkę niż pasażer (o 50 gr netto). Wyższą stawkę (o 1 zł netto) otrzymywał także członek załogi jednoosobowej, które to załogi wprowadzono od sierpnia 2016 r. Wysokość obowiązujących stawek uzgadniana była ustnie.

Dowód : przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k. 357-359, zeznania świadka A. P. – k. 275-278, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, zeznania świadka A. J. (1) – k. 347-350, zeznania świadka C. G. – k. 353-355, zeznania świadka J. A. – k. 355-357.

Od 1 października 2015 r. stawka dla powoda wynosiła 9,50 zł netto, od 1 sierpnia 2016 r. 12,50 netto, zaś od 1 stycznia 2017 r. 13,50 netto.

Dowód: zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281.

W okresie od 1 czerwca 2017 r. do 27 października 2018 r. R. P. wykonywał obowiązki korzystając z prywatnego samochodu. W związku z wynajmem wystawiał rachunki każdej z tych spółek. Obowiązywała go stawka 0,83 gr za 1 przejechany kilometr.

Zgodnie z wytycznymi otrzymanymi od kierownika Ł. M. powód najpierw wyliczał swoją należność za wszystkie przejechane w danym miesiącu kilometry (przez 24 godziny służby), a następnie w 70% obciążał nią w rachunku pozwaną, a w 30% (...) (...) – niezależnie od ilości kilometrów przejechanych pomiędzy godz. 7.00 a 19.00 i pomiędzy godz. 19.00 a 7.00. Taki podział miał być podyktowany względami ekonomicznymi. Między 7:00 a 19:00 patrole podejmowały więcej interwencji i pokonywały przez to większe odległości niż miało to miejsce między 19:00 a 7:00.

Dowód: rachunki z tytułu wynajmu pojazdu dla obu spółek – k. 71-80, k. 238-254, przesłuchanie powoda R. P. – k. 271-274 w zw. z k. 357-359, zeznania świadka R. K. (1) – k. 278-281, zeznania świadka A. J. (1) – k. 347-350.

(...) 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, R. P. oświadczył, że przyjmuje do wiadomości treść obowiązującego regulaminu pracy.

Dowód: Regulamin Pracy i Regulamin Wynagradzania – k. 159-168v., umowa o pracę z dnia 31 października 2013 r. – k. 7 (także nienumerowana karta cz. B akt osobowych powoda), przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 496-499 wraz z transkrypcją – k. 540-557.

Pracodawca nie wypłacał powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych poza jednorazowym przypadkiem, kiedy to za październik 2015 r. wypłacono mu z tego tytułu kwotę 14,91 zł. Nie udzielano mu dni wolnych w zamian za nadgodziny. W okresie od 1 października 2015 r. do 27 października 2018 r. R. P. 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:

- 2.743,49 zł za IV kwartał 2015 r. za 228 nadgodzin,
- 3.611,64 zł za I kwartał 2016 r. za 292 nadgodziny,
- 3.048,76 zł za II kwartał 2016 r. za 252 nadgodziny,

- 2.992,73 zł za III kwartał 2016 r. za 188 nadgodzin,
- 3.183,75 zł za IV kwartał 2016 r. za 200 nadgodzin,
- 3.163,37 zł za I kwartał 2017 r. za 184 nadgodzin,
- 4.110,84 zł za II kwartał 2017 r. za 232 nadgodzin,
- 4.822,75 zł za III kwartał 2017 r. za 268 nadgodzin,
- 5.186,95 zł za IV kwartał 2017 r. za 280 nadgodzin,
- 3.318,74 zł za I kwartał 2018 r. za 192 nadgodziny,
- 2.613,22 zł za II kwartał 2018 r. za 152 nadgodziny,
- 2.544,45 zł za III kwartał 2018 r. za 148 nadgodzin

Dowód: harmonogramy czasu pracy wraz z kartami ewidencyjnymi czasu pracy – k. 81-144, karty przebiegu dyżurów – k. 296-331, k. 600-635, karty wynagrodzeń – k. 149-158, opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 672-682, 720-723v., 766-784v., 792-794.

W okresie spornym pracodawca wypłacał powodowi ryczałt za pracę w godzinach nocnych od października 2015 r. do grudnia 2016 r. w kwotach co do zasady po 117 zł, następnie 124 zł miesięcznie.

Dowód: karty wynagrodzeń – k. 149-158.

W okresie od 1 października 2015 r. do 30 października 2018 r. R. P. przepracował następującą ilość godzin nocnych, za które po odjęciu kwot otrzymanych z tego tytułu od pracodawcy powinien otrzymać dodatek:

- w październiku 2015 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 42,20 zł (159,20 zł -117 zł),
- listopadzie 2015 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 58,20 zł (175,20 zł -117 zł),
- w grudniu 2015 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 49,40 zł (166,40 zł -117 zł),
- w styczniu 2016 r. 88 godzin, za co winien otrzymać 89,84 zł (213,84 zł -124 zł),
- w lutym 2016 r. 40 godzin, za co winien otrzymać 21,87 zł (88 zł -66,13 zł),
- w marcu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 48,13 zł (168 zł -119,87 zł),
- w maju 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 61 zł (185 zł - 124 zł),
- w czerwcu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 44 zł (168 zł -124 zł),
- w lipcu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 52 zł (176 zł -124 zł),
- w sierpniu 2016 r. 64 godzin, za co winien otrzymać 10,40 zł (134,40 zł -124 zł),
- we wrześniu 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 44 zł (168 zł -124 zł),
- w październiku 2016 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 52 zł (176 zł -124 zł),
- w listopadzie 2016 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 42,46 zł (166,46 zł -124 zł),

- w grudniu 2016 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 34,54 zł (158,54 zł -124 zł),
- w styczniu 2017 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 171,37 zł,
- w lutym 2017 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 180 zł,
- w marcu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 173,60 zł,
- w kwietniu 2017 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 189,50 zł,
- w maju 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 190,40 zł,
- w czerwcu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 190,40 zł,
- w lipcu 2017 r. 64 godziny, za co winien otrzymać 152,32 zł,
- w sierpniu 2017 r. 48 godzin, za co winien otrzymać 109,05 zł,
- we wrześniu 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 190,40 zł,
- w październiku 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 199,76 zł,
- w listopadzie 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 200 zł,
- w grudniu 2017 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 189,50 zł,
- w styczniu 2018 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 180 zł,
- w lutym 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 209,60 zł,
- w marcu 2018 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 172,08 zł,
- w kwietniu 2018 r. 72 godziny, za co winien otrzymać 180 zł,
- w maju 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 209,60 zł,
- w czerwcu 2018 r. 56 godzin, za co winien otrzymać 140 zł,
- w lipcu 2018 r. 56 godzin, za co winien otrzymać 133,84 zł,
- w sierpniu 2018 r. 48 godzin, za co winien otrzymać 114,72 zł,
- we wrześniu 2018 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 209,60 zł,
- w październiku 2018 r. 64 godziny za co winien otrzymać 145,92 zł.

Dowód: harmonogramy czasu pracy wraz z kartami ewidencyjnymi czasu pracy – k. 81-144, karty przebiegu dyżurów – k. 296-331, k. 600-635, karty wynagrodzeń – k. 149-158, opinia biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń G. D. wraz z opiniami uzupełniającymi – k. 672-682, 720-723v., 766-784v., 792-794.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się w dużej 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 R. P. z (...) (...) z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową z siedzibą w W. (przekształconą następnie w (...) (...) spółką 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 R. P. oraz korespondujących z nimi zeznań świadków A. P., R. K. (1), A. J. (1), 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.

R. P. 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 w tzw. punktach postoju. W tej stacji pracowali wprawdzie pracownicy zarówno (...) (...) jak i (...) (...) a zgłoszenia pochodziły od obu tych spółek, nie było jednak podziału, że od określonej godziny do określonej godziny w czasie 24 - godzinnej służby R. P. wykonuje zgłoszenia od pracodawcy a od innej godziny tylko od spółki (...) (...). Przez całą 24 – godzinną służbę otrzymywał zgłoszenia od obu spółek. Powód przez cały czas miał tylko jednego przełożonego – Ł. M.. Sprawy podejmowanych interwencji ze zgłoszeń pochodzących zarówno od (...) (...) jak i (...) (...) omawiał wyłącznie z Ł. M.. Powód pracował w umundurowaniu otrzymanym od spółki (...) (...) i z oznaczeniem „(...)” oraz przy wykorzystaniu jej sprzętu (m.in. środki przymusu bezpośredniego) używając pojazdów oznaczonych (...)”. Choć przesłuchany za stronę pozwaną P. S. oraz świadkowie K. M. i Ł. M. wskazywali, że jest to wynikiem realizacji łączącej (...) 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 (...) zabiegi miały pozorować kreowanie dwóch odrębnych stosunków prawnych, gdy w rzeczywistości powód niezmiennie przez 24 godziny służby 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 (...), w tym (...) (...), 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. R. P. pracę wykonywał w sposób ciągły. W efekcie powód nie był w stanie odróżnić kiedy wykonuje umowę o pracę dla spółki (...) (...), a kiedy umowę zlecenia dla (...) (...). Pozwana spółka 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 (...) (...). Podobnie w sposób sztuczny wyliczany był czynsz najmu za korzystanie przez powoda z prywatnego samochodu. Jak wynika bowiem z zeznań powoda oraz świadków R. K. (1) i A. J. (1), zgodnie z wytycznymi otrzymanymi od kierownika Ł. M. powód najpierw wyliczał swoją należność za wszystkie przejechane w danym miesiącu kilometry (przez 24 godziny służby), a następnie w 70% obciążał nią w rachunku pozwaną, a w 30% (...) (...) – niezależnie od ilości kilometrów przejechanych pomiędzy godz. 7.00 a 19.00 i pomiędzy godz. 19.00 a 7.00. Taki podział miał być podyktowany względami ekonomicznymi. Między 7:00 a 19:00 patrole podejmowały więcej interwencji i pokonywały przez to większe odległości niż miało to miejsce między 19:00 a 7:00. Chociaż zaprzeczył takiemu poleceniu w swoich zeznaniach świadek Ł. M., to jednak jego zeznania pozostawały w mniejszości, a opisana przez powoda i ww. świadków praktyka wpisywała się w sposób działania pozwanej (...). Analiza rachunków za wynajem samochodu wystawianych przez powoda obu spółkom potwierdza też ich wersję, gdyż powód wystawiał pozwanej spółce kwoty na dużo wyższe kwoty aniżeli drugiej spółce (k. 71-80, k. 238-254).

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 (...) (...) spółki z o.o. w W., z którą umowę o pracę zawarł powód są P. S. i D. G.. Zasiadają oni także w zarządzie (...) (...) sp. z .o.o. Obie (...) mają siedzibę przy ul. (...) w W..

Wszystko powyższe oznacza, że nastąpiło jedynie sztuczne formalne rozdzielanie czasu pracy powodów 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 stałe funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Kwestią natomiast techniczno-organizacyjną było "papierowe" przypisywanie tej pracy spółkom zależnym wówczas, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Wtedy właśnie - ex post - dochodziło do obciążania ową pracą (...) zależnej, w czym pracownicy nie uczestniczyli czynnie i o czym nie wiedzieli, w momencie zawierania obok umowy o pracę umów zlecenia ze spółkami zależnymi od pozwanego. Nigdy jednak nie zostały one wypełnione konkretnymi zleceniami (poleceniami). Następcze rozliczanie pracy nie wskazuje na fakt pierwotnego uruchomienia stosunku zlecenia w sytuacji, gdy ta sama praca jest już organizowana i wykonywana na rzecz innego podmiotu. De facto wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy następowały w ramach więzi między pozwaną Spółką i pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę - dozorowanie - 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 2014r., I PK 157/13, LEX nr 14962).

Nadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07 OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258) podniósł, że „czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 11 obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 11 k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.” (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 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. K., na podstawie tych umów wykonywał jednakowy rodzaj czynności w tym samym miejscu z formalnym tylko (i następczym) rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usług. Dodatkowo, codzienne czynności wykonywane były pod jednym kierownictwem, w tym samym umundurowaniu, z tymi samymi współpracownikami. Za Sądem Najwyższym należy przyjąć, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 Nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS 2002 Nr 4, poz. 179). „Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 r., III APa 24/06, OSA 2007/7/12, por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015r., II PK 282/14, LEX 1771522).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela ww. wywody Sądu Najwyższego i Sądu Apelacyjnego. W pełni uprawnione w świetle okoliczności niniejszej sprawy pozostaje twierdzenie, że zawarcie umów cywilnoprawnych przez R. P. 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 (...) sp. z o.o. sp.k. w W. (aktualnie (...) spółka z o.o. w W.).

Powód otrzymał wynagrodzenie zasadnicze za wszystkie przepracowane godziny, a zgłoszone w niniejszej sprawie żądanie dotyczyło jedynie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Od kwot wyliczonych jako dodatek za pracę w godzinach nocnych należało odliczyć kwoty wypłacone powodowi z tego tytułu przez pozwaną spółkę.

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. R. P. 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 następowało 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 A. P., R. K. (1) i A. J. (1) 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.

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 miały to być kolejno kwoty 7,06 zł, od 1 sierpnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. 14,19 zł, od 1 stycznia 2017 r. 17,50 zł (brutto). Umowy zlecenia zastrzegały przy tym możliwość zwiększenia przez zleceniodawcę ustalonego wynagrodzenia do 50 % za prawidłowe wykonanie zlecenia.

W pozwie wskazano, że faktyczna stawka godzinowa wynosiła w okresie spornym do końca maja 2017 r. 11,50 złotych netto, zaś od czerwca 2017 r. 13,50 zł netto. Twierdzenia te nie znalazły jednak oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Pomimo tego, iż 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 (o 50 gr netto) i wyższą stawkę (o 1 zł netto) otrzymywali członkowie utworzonych później załóg jednoosobowych, to jednak z uwagi (zapewne z uwagi na upływ czasu) nie wszyscy byli w stanie precyzyjnie określić wysokości stawek obowiązujących w okresie spornym. Choć wszyscy wskazywali na zbliżone kwoty, to poza świadkiem R. K. (1), zeznawali oni używając słów „około”, czy „stawka wynosiła pomiędzy kwotą X a Y”. Powód zeznał, że jego stawka w okresie spornym wynosiła w październiku 2015 r. - 11,50 zł netto, a od połowy czerwca 2017 r. - 13,50 zł netto. Pomędzy tymi stawkami były jeszcze inne, ale nie pamięta jakie i od kiedy. Jednocześnie wskazał, iż odkąd przeszedł na patrol 1-osobowy otrzymał stawkę 13,50 zł netto. Z kolei świadek R. K. (1) (tak jak powód jeżdżący jako kierowca) bez żadnych wątpliwości wymieniał kolejne wysokości stawek przyporządkowując precyzyjnie moment zmiany stawki określonym zdarzeniom występującym w czasie. Świadek ten zeznał, iż w 2015 r. obowiązywała stawka 9,50 zł netto, od lipca 2016 r., kiedy świadek zaczął pracować sam - 12,50 zł netto, od stycznia 2017 r. była podwyżka o 1 zł w pojedynczych załogach i stawka wynosiła 13,50 zł netto. Świadek zeznał, że w trakcie miesiąca lutego 2017 r. świadek przeszedł z rejonu 252 na 251 (w którym nie było pojedynczych załóg) i obniżono mu wówczas stawkę o 1 zł. W konsekwencji w lutym 2017 r. za godziny przepracowane w części miesiąca otrzymał stawkę 13,50 zł netto, a w części 12,50 zł netto. Powód, zgodnie z zeznaniami świadka, jeździł wtedy nadal pojedynczo i obowiązywała go stawka o 1 zł wyższa od świadka, tj. 13,50 zł netto. Zeznania R. K. (1) korelują z danymi z kart przebiegu dyżurów. Dokładnie określił on moment rozpoczęcia pracy w patrolach 1 – osobowych, podobnie jeżeli chodzi o przepracowanie części miesiąca lutego 2017 r. w rejonie 252, a częściowo w rejonie 251 (vide karty przebiegu dyżuru k. 306, k. 312). Świadek wskazał co prawda, że w pojedynczych załogach w rejonie 252 zaczął jeździć w lipcu 2016 r., a było to, jak wynika z kart przebiegu dyżuru, od sierpnia 2016 r., ale była to jedynie drobna nieścisłość. Analizując zeznania tego świadka, Sąd uznał, iż najwierniej oddają one rzeczywisty stan i w konsekwencji ustalił na ich podstawie, że w okresie spornym powoda obowiązywały stawki godzinowe: od 1 października 2015 r. - 9,50 zł netto, od 1 sierpnia 2016 r. - 12,50 netto (od kiedy powód zaczął jeździć w pojedynczej obsadzie w rejonie 252), zaś od 1 stycznia 2017 r. (kiedy była podwyżka o 1 zł) - 13,50 netto. Takie stawki były bazą do wliczeń biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń.

Sąd nie znalazł podstaw, aby podzielić zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń objętych powództwem w niniejszej sprawie.

Po pierwsze dotyczył on przedawnienia po upływie 3 lat od wymagalności, zdaniem pozwanej, roszczenia powoda o dodatek za pracę w porze nocnej za październik 2015 r. i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2015 r. (k. 53).

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 o dodatek za pracę w porze nocnej, który podlega wypłacie wraz z wynagrodzeniem, nastąpiła w dniu 11 listopada 2015 r. Wymagalność dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu październiku 2015 r. z uwagi na przyjęty 3 – miesięczny okres rozliczeniowy, nastąpiła zaś w dniu 11 stycznia 2016 r. Ponieważ pozew w niniejszej sprawie został wniesiony w dniu 9 listopada 2018 r. (data nadania przesyłki w urzędzie pocztowym k. 25), nie upłynął jeszcze okres 3 lat od dat 11 listopada 2015 r. i 11 stycznia 2016 r., który oznaczałby przedawnienie roszczenia.

Po drugie zarzut przedawnienia (k. 842-848) dotyczył kwot, o które powód rozszerzył powództwo w piśmie, które złożono w dniu 22 grudnia 2021 r. (k. 690-692) oraz w piśmie, które złożono w dniu 19 grudnia 2022 r. (k. 819-821) z taką argumentacją, że powód od momentu, kiedy dysponował już kartami przebiegu dyżuru, mógł samodzielnie wyliczyć wysokość należnych kwot i kwoty ponad żądania ujęte w pozwie są przedawnione.

Sąd przyjmuje tu za własny pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i (...) 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 dotychczasowe 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 22 grudnia 2022 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 8 listopada 2021 r. (k. 672-682), w której to opinii biegły wyliczył należności w oparciu o stawki godzinowe wynagrodzenia powoda według założeń Sądu wskazanych biegłemu na mocy zarządzenia z dnia 15 października 2021 r. (w tym także po uzyskaniu przez stronę powodową brakujących kart przebiegu dyżuru obrazujących w pełni faktyczny czas pracy powoda). Jeżeli Sąd uznał, że sprawa wymaga wiadomości specjalnych i dopuścił w sprawie dowód z opinii biegłego w celu sporządzenia stosownych wyliczeń na podstawie ustaleń dokonanych w toku procesu co do wysokości stawek wynagrodzenia obowiązujących powoda w okresie spornym po uzupełnieniu dostępnej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy powoda (karty przebiegu dyżuru), to trudno zarzucać powodowi, nawet reprezentowanemu przez zawodowego pełnomocnika, że nie dokonał prawidłowych wyliczeń swoich należności już na etapie złożenia pozwu.

Ocena zarzutu przedawnienia co do kształtu roszczeń powoda w zakresie kolejnej modyfikacji roszczeń, dokonanej w piśmie, które wpłynęło w dniu 19 grudnia 2022 r. (k. 819-821) jest o tyle nieistotna, że Sąd nie uwzględnił roszczeń powoda w tym kształcie. Powód, z niewyjaśnionych względów, po sporządzeniu (na jego wniosek) kolejnej opinii uzupełniającej, uwzględniającej przepisy podatkowe zmienione od dnia 1 stycznia 2022 r. (a następnie od 1 lipca 2022 r.), tj. założenia tzw. Nowego Ładu, nie dokonał modyfikacji swoich żądań stosownie do treści tej opinii, lecz formułując ostatecznie swoje żądania, cofnął się do pierwszej, nieaktualnej opinii biegłego.

Tymczasem Sąd uznał za najbardziej miarodajną właśnie ostatnią opinię biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń - z dnia 1 sierpnia 2022 r. (k. 766-784) wraz z jej opinią uzupełniającą z dnia 17 października 2022 r. (k. 792-794). Tak jak wskazano wyżej, została ona sporządzona w oparciu o pełną dokumentację dotyczącą faktycznego czasu pracy powoda (karty przebiegu dyżuru). Dowody te nie były dostępne od początku, ponieważ pozwana spółka nie zachowała ich w pełnej wersji (brakowało zapisów na odwrocie kart dotyczących odbytych służb, zwłaszcza w innych niż zwykle rejonach) i co do wszystkich rejonów. W toku postępowania część uzyskanej dokumentacji tego typu przekazał powód już po sporządzeniu pierwszej opinii przez biegłego (k. 600-635). 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 pozwana. Sąd nie mógł pominąć tego wniosku dowodowego, którego nie można w takiej sytuacji uznać za spóźniony. Opinia z dnia 1 sierpnia 2022 r. i uzupełniająca ją opinia z dnia 17 października 2022 r. uwzględniały także zmienione przepisy podatkowe i dotyczące ubezpieczenia społecznego w kształcie obowiązującym od dnia 1 lipca 2022 r. Zmiana przepisów, co słusznie zauważyła strona powodowa, 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 - 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 R. P. wyliczone tam kwoty z drobną tylko jej modyfikacją. Mianowicie tytułem nadgodzin za IV kwartał 2015 r. po odjęciu od kwoty dodatku za godziny nadliczbowe wyliczonej przez biegłego kwoty wypłaconej powodowi przez pracodawcę (wyjątkowo w tym tylko okresie rozliczeniowym) wynik różnicy i tym samym należności powoda to kwota 2.743,49 zł, nie zaś 2.758,40 zł (k. 752v). Ponadto, biegły pomimo braku żądania powoda i zlecenia wyliczenia przez Sąd wyliczył dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2018 r. na kwotę 756,46 zł i ujął ją w tabelarycznym zestawieniu (k. 793v-794). Sąd nie orzekał jednak ponad żądanie. Ponadto, biegły wyliczając dodatek za pracę w porze nocnej za miesiąc kwiecień 2018 r. dokonał błędnego działania matematycznego (k. 782v), gdyż prawidłowy wynik po przemnożeniu ilości godzin za tę pracę w tym miesiącu - 72 przez 2,50 zł to kwota 180 zł, a nie 160 zł.

W konsekwencji na rzecz powoda zasądzono od pozwanej (...) w pkt I wyroku tytułem 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) kwotę 41.340,69 zł, w tym 2.743,49 zł za IV kwartał 2015 r. za 228 nadgodzin, 3.611,64 zł za I kwartał 2016 r. za 292 nadgodziny, 3.048,76 zł za II kwartał 2016 r. za 252 nadgodziny, 2.992,73 zł za III kwartał 2016 r. za 188 nadgodzin, 3.183,75 zł za IV kwartał 2016 r. za 200 nadgodzin, 3.163,37 zł za I kwartał 2017 r. za 184 nadgodzin, 4.110,84 zł za II kwartał 2017 r. za 232 nadgodzin, 4.822,75 zł za III kwartał 2017 r. za 268 nadgodzin, 5.186,95 zł za IV kwartał 2017 r. za 280 nadgodzin, 3.318,74 zł za I kwartał 2018 r. za 192 nadgodziny, 2.613,22 zł za II kwartał 2018 r. za 152 nadgodziny, 2.544,45 zł za III kwartał 2018 r. za 148 nadgodzin.

W pkt II wyroku zasądzono zaś na jego rzecz tytułem dodatku za pracę w porze nocnej (jego wyrównania) kwotę 4.481,70 zł, w tym za pracę w październiku 2015 r. - 42,20 zł, w listopadzie 2015 r. - 58,20 zł, w grudniu 2015 r. 49,40 zł, w styczniu 2016 r. 89,84 zł, w lutym 2016 r. 21,87 zł, w marcu 2016 r. 48,13 zł, w maju 2016 r. 61 zł, w czerwcu 2016 r. 44 zł, w lipcu 2016 r. 52 zł, w sierpniu 2016 r. 10,40 zł, we wrześniu 2016 r. 44 zł, w październiku 2016 r., w listopadzie 2016 r. 42,46 zł, w grudniu 2016 r. 34,54 zł, w styczniu 2017 r. 171,37 zł, w lutym 2017 r. 180 zł, w marcu 2017 r. 173,60 zł, w kwietniu 2017 r. 189,50 zł, w maju 2017 r. 190,40 zł, w czerwcu 2017 r. 190,40 zł, w lipcu 2017 r. 152,32 zł, w sierpniu 2017 r. 109,05 zł, we wrześniu 2017 r. 190,40 zł, w październiku 2017 r. 199,76 zł, w listopadzie 2017 r. 80 godzin, za co winien otrzymać 200 zł, w grudniu 2017 r. 189,50 zł, w styczniu 2018 r. 180 zł, w lutym 2018 r. 209,60 zł, w marcu 2018 r. 172,08 zł, w kwietniu 2018 r. 180 zł, w maju 2018 r. 209,60 zł, w czerwcu 2018 r. 140 zł, w lipcu 2018 r. 133,84 zł, w sierpniu 2018 r. 114,72 zł, we wrześniu 2018 r. 209,60 zł, w październiku 2018 r. 145,92 zł.

Należy zauważyć, że po modyfikacji powództwa, powód pominął (zapewne omyłkowo) żądanie zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej za miesiąc marzec 2016 r., a biegły wyliczył należny dodatek na kwotę 48,13 zł. Powód domagał się jednak zasądzenia dodatku za ten miesiąc w pozwie (w kwocie 194,60 zł). Ponieważ powód, modyfikując powództwo, nie dokonał jednocześnie cofnięcia pozwu w tym zakresie, to nadal aktualne było żądanie zawarte w pozwie. Stąd za miesiąc marzec 2016 r. należało zasądzić na jego rzecz wyliczoną przez biegłego kwotę 48,13 zł.

Zasądzeniu ww. kwot z tytułu wyrównania dodatku za pracę w porze nocnej nie stał na przeszkodzie fakt, iż przez część okresu spornego (X 2015 r. – XII 2016 r.) pozwana spółka wypłacała powodowi ryczałt za pracę w porze nocnej (choć z drugiej strony konsekwentnie przedstawiała stanowisko, że powód podczas zatrudnienia u niej wykonywał jedynie pracę w godzinach od 7.00 do 19.00).

Zgodnie z przepisem art. 151⁸ § 2 k.p. – w stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. Pracodawca powinien ustalić wysokość ww. ryczałtu tak, aby kwota ta była zbliżona do kwoty, jaką pracownik otrzymałby, gdyby jego godziny nocne były rozliczane zgodnie z zasadami ogólnymi. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, jeżeli pracodawca może spełnić świadczenie pieniężne w formie ryczałtu, to ryczałt ten powinien odpowiadać choćby w przybliżeniu świadczeniu, które przysługuje pracownikowi na ogólnych zasadach (I PKN 464/98, OSNP 2000/2/50).

Odnosząc to do niniejszej sprawy, należy stwierdzić, iż skoro wysokość ryczałtu wypłacanego powodowi przez pozwaną wynosiła początkowo 117 zł, a następnie 124 zł i biegły wyliczył kwoty należnego dodatku za pracę w porze nocnej o kilkadziesiąt złotych wyższe, to trudno uznać, iż wymogi co do wysokości ryczałtu przewidziane w art. 151⁸ § 2 k.p. zostały spełnione. W konsekwencji pozwana powinna wyrównać powodowi wysokość należności z tego tytułu i wypłacić pełny dodatek za okres, w którym ryczałt w ogóle nie był wypłacany (I 2017 r. – X 2018 r.).

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 1 sierpnia 2022 r. i 17 października 2022 r., o czym orzeczono w pkt III wyroku.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia 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.

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 A. P., R. K. (1), A. J. (1), C. G., J. A. jako korespondujących 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 w dużej mierze 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. 235⁽²⁾ § 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. Wstąpienie (...) Agencji (...) (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w W. do procesu w roli interwenienta ubocznego nastąpiło na końcowym etapie postępowania (w piśmie z dnia 6 marca 2023 r.), po przeprowadzeniu w całości kilkuletniego postępowania dowodowego oraz po skierowaniu sprawy na posiedzenie niejawnie celem wydania rozstrzygnięcia. Tymczasem, o postępowaniu toczącym się w niniejszej sprawie interwenient uboczny miał wiedzę już z pisma Sądu z dnia 10 czerwca 2019 r. (k. 190) zobowiązującego go do przedłożenia dokumentów, związanych z zawartą (pozornie) pomiędzy nim a powodem umową zlecenia. Kolejne pismo w tym przedmiocie Sąd skierował do interwenienta ubocznego w dniu 20 stycznia 2020 r. (k. 361). Ponadto, jak ustalono, pozwana spółka, 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 jedynie w całości argumentację pozwanej (...)) 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 (z dnia 1 sierpnia 2022 r.) i w opinii uzupełniającej do niej z przyczyn wskazywanych już powyżej.

Zarzuty strony pozwanej do opinii, poza błędami rachunkowymi, które ostatecznie zostały skorygowane przez biegłego. Sąd dokonał analizy zapisów na wszystkich dostępnych kartach przebiegu dyżuru i w przypadkach, gdy zapisy opinii od nich odbiegały, nakazał biegłemu uwzględnienie danych co do faktycznego czasu pracy powoda (k. 787), co też biegły uczynił w finalnej uzupełniającej opinii z dnia 17 października 2022 r. Zarzuty 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 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 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 zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę.

Nie było podstaw, by jako bazę do wyliczeń przyjąć minimalne wynagrodzenie za pracę wskazane w umowie o pracę R. P., 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 nieco niższe niż wskazywał on w pozwie, 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.

Strona powodowa nie składała zarzutów do opinii poza wnioskiem o uwzględnienie uzyskanych po sporządzeniu pierwszej opinii dodatkowych kart przebiegu dyżuru i wniosku o uwzględnienie zmian podatkowych od 1 stycznia 2022 r. i 1 lipca 2022 r., które to wnioski uznano za słuszne.

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 obarczone pewnym marginesem błędu, wynikającym z braku pełnych danych. 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 ściśle 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.

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.

Wartość przedmiotu sporu po modyfikacji żądań wynosiła 57.041 zł (57.040,62 zł). Powód wygrał proces w 80 %, przegrał zatem w 20 % (kwota zasądzona ogółem 45.822,39 zł/kwota, której żądał ogółem 57.040,62 zł = 0,8).

Na koszty procesu składały się koszty zastępstwa procesowego obu stron. Stawka tych kosztów przy wartości przedmiotu sporu na moment przed rozszerzeniem powództwa (z uwagi na treść § 19 w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów i § 19 w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z tej samej daty w sprawie opłat radców prawnych) czyli do 50.000 zł to kwota 2.700 zł (3.600 zł x 0,75).

Dodatkowo stawka kosztów zastępstwa procesowego dla powoda z uwagi na wygrane postępowanie zażaleniomu to kwota 120 zł za z uwagi na wartość przedmiotu zaskarżenia 387 zł (w myśl § 10 ust. 2 pkt 1 ww. rozporządzenia).

W sumie koszty zastępstwa procesowego powoda to kwota 2.820 zł (2.700 zł + 120 zł). Powód wygrał postępowanie 80 % (0,8 x 2.820 zł = 2.256 zł). Koszty zastępstwa procesowego dla pozwanej to kwota 2.700 zł. Wygrała ona proces w 20 % 90,2 x 2.820 zł = 564 zł).

Koszty procesu (koszty zastępstwa procesowego) należne powodowi od pozwanej to zatem kwota 1.692 zł (2.256 zł – 564 zł = 1.692 zł), o czym orzeczono w pkt IV 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 V i VI wyroku.

Na koszty sądowe składała się należna opłata sądowa w niniejszej sprawie w kwocie 2.852,05 zł po zaokrągleniu 2.853 zł (liczona jak 5 % od wartości przedmiotu sporu po rozszerzeniu 57.041 zł). Ponadto kwoty poniesione na wynagrodzenie biegłego: 3.756,08 zł (1.975,18 zł + 1.165,68 zł + 615,22 zł).

Powód powinien zwrócić Skarbowi Państwa z zasądzonego roszczenia proporcjonalną do przegranej części należnej opłaty sądowej (w związku z treścią art. 113 ust 2 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) kwotę 570,60 zł (0,2 x 2.853 zł = 570,60 zł). Nie ma natomiast podstaw do obciążania go kosztami wynagrodzenia biegłego, ponieważ wydatkami obciąża się pracownika w wypadkach szczególnie uzasadnionych (art. 97 ww. ustawy), które w niniejszej sprawie nie zaistniały.

Pozwana na podstawie art. 113 ust. 2 ww. ustawy musi natomiast zwrócić Skarbowi Państwa kwotę 5.287,26 zł (0,8 x oplata – 0,8 x 2.853 zł = 2.282,40 zł; 0,8 wydatki (wynagrodzenie biegłego) – 0,8 x 3.756,08 zł = 3.004,86 zł. Razem: 5.287,26 zł).

Nadając w pkt VII wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100 zł 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. Sąd, dla uproszczenia, posłużył się tu kwotą wskazaną w karcie wynagrodzeń jako wynagrodzenie zasadnicze za ostatni miesiąc pracy.

ZARZĄDZENIE

(...),

(...),

(...),

(...),

(...)

18.09.2023 r.