

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 22 stycznia 2020 r. M. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Ochrona (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w W. kwoty 13 956, 96 zł z odsetkami za opóźnienie, w tym z tytułu:

1. dodatku za pracę w porze nocnej za kolejne miesiące od września 2017r. do czerwca 2018r.:

- 238 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2017 r.,
- 227 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 listopada 2017 r.,
- 250 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 grudnia 2017 r.,
- 263 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2018 r.,
- 250 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2018 r.,
- 263 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2018 r.,
- 239 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2018 r.,
- 263 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2018 r.,
- 263 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 czerwca 2018 r.,
- 250 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2018 r.

2. wynagrodzenia (dodatku) za pracę w godzinach nadliczbowych za kolejne miesiące od września 2017r. do czerwca 2018r.:

- 972 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2017 r.,
- 864 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 listopada 2017 r.,
- 1080 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 grudnia 2017 r.,
- 1188 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2018 r.,
- 972 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2018 r.,
- 1403,35 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2018 r.,
- 864 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2018 r.,
- 1080 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2018 r.,
- 1080 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 czerwca 2018 r.,
- 972 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2018 r.

3. wynagrodzenia urlopowego w kwocie 975,61 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 6 sierpnia 2017 r.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Obie strony wystąpiły o koszty procesu, przy czym powód wskazał, że domaga się 4428 zł odpowiadającej wysokości wynagrodzenia jego pełnomocnika.

W toku procesu pismem złożonym 2 czerwca 2023r. powód zmodyfikował powództwo wskazując, że dochodzi:

1. tytułem dodatku za pracę w porze nocnej za miesiące od września 2017r. do czerwca 2018r. odpowiednio:

- 146, 10 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2017r.,
- 138, 25 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 listopada 2017 r.,
- 139, 04 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 grudnia 2017 r.,
- 175, 87 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2018 r.,
- 139, 04 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2018 r.,
- 116, 13 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2018 r.,
- 146, 10 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2018 r.,
- 130, 62 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2018 r.,
- 146,10 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 czerwca 2018 r.,
- 139, 04 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2018 r.

2. tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych:

- za wrzesień 2017 r. 1467,07 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2017 r.;
- za IV kwartał 2017 r. 4867,31 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2018 r.;
- za I kwartał 2018 r. 3793,76 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2018 r.;
- za II kwartał 2018 r. 3872,71 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2018 r.

W pozostałym zakresie powód cofnął pozew zrzekając się jednocześnie roszczenia.

Pozwana spółka podniosła zarzut przedawnienia co do tej części roszczeń powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które wykraczała ponad żądania określone w pozwie z 19 stycznia 2020 r. (k.267 – 273)

W toku procesu 3 stycznia 2022 r. doszło do przekształcenia pozwanej w Ochrona (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (nr KRS (...))

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Pozwana świadczy usługi z zakresu ochrony mienia.

Niesporne

M. K. był zatrudniony w pozwanej w okresie 1 września 2017 r. - 30 czerwca 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony, kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej. Powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy.

Podstawą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony zawarta do 31 maja 2020r., do której wcześniejszego rozwiązania doszło za porozumieniem stron.

W umowie o pracę wskazano, że pracownik będzie otrzymywał płacę zasadniczą w wysokości 2000 zł i ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w kwocie 10 zł.

Od 1 stycznia 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do 2100 zł miesięcznie.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 8, aneks do tej umowy – k. 48, porozumienie stron – k. 13, świadectwo pracy – k. 12a

W dacie nawiązania zatrudnienia pozwana działała jako Ochrona (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (nr KRS (...)), w jego toku przekształciła się w spółkę komandytową oznaczoną jak w pozwie (nr KRS 0000709616).

Niesporne, nadto powszechnie dostępne dane z KRS (odpis skrócony – k. 35 – 36)

Obowiązujący w pozwanej w okresie objętym sporem regulamin pracy przewidywał dla pracowników ochrony równoważny czas pracy – możliwość przedłużenia wymiaru dobowego czasu pracy do 24 godzin pracy, przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Okresy rozliczeniowe odpowiadały kwartałom.

Pora nocna obejmowała czas między 23:00 a 7:00.

Dowód: regulamin pracy – k. 37 - 38 (168 – 174)

W obowiązującym u pozwanej regulaminie pracy wskazano, że wynagrodzenie za pracę jest płatne do 10 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego.

Regulamin wynagradzania określał wysokość dodatku za pracę w nocy na 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (§ 8 regulaminu wynagradzania).

W przypadku dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulamin wynagradzania odsyłał do przepisów prawa pracy (§ 7 regulaminu wynagradzania).

Dowód: regulamin pracy – k. 37 – 38 (168 – 174), regulamin wynagradzania - k. 174 – 177

Pracownicy pozwanej zawierali dodatkowe umowy zlecenia na usługi ochrony ze spółkami należącymi do grupy J.. Propozycja podpisania takich umów wychodziła od pracodawcy i nie podlegała negocjacjom.

Dowód: zeznania świadka A. S. – zapis skrócony k. 124 – 125, przesłuchanie powoda – k. 122 – 123, 164

Taką umowę zlecenia M. K. podpisał równoległe z umową o pracę (t.j. 1 września 2017r.) z Agencją Ochrony (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową w W..

Umowa zawarta na okres do 31 maja 2020r. dotyczyła ochrony obiektów i nie zawierała zapisów precyzujących zakres czasowy i miejscowy tego zadania (w umowie wskazano, że rejony, w których znajdują się obiekty, będą uzgodnione osobno, a terminy i godziny zleceń zleceniobiorca będzie ustalał z innymi zleceniobiorcami wykonującymi podobne czynności).

W umowie wskazano, że zleceniobiorca będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 14 złotych brutto za godzinę pracy, z tym że wynagrodzenie takie może zostać podwyższone o 50% za świadczenie usług z należytą jakością. Wynagrodzenie miało być płatne w miesiącu wykonania usługi, nie później niż do 25 dnia kolejnego miesiąca.

Umowa uległa rozwiązaniu 30 czerwca 2018r.

Dowód: umowa zlecenie – k. 9 – 10 (96 – 97), rozwiązanie umowy – k. 98,

Z tym samym podmiotem powód zawarł inną jeszcze umowę zlecenia – na okres 9 – 10 lutego 2018r. ze stawką godzinową 40, 40 zł brutto. Z tytułu tej umowy otrzymał netto 323, 35 zł. Umowa dotyczyła ochrony konkretnego obiektu przez kilka godzin nocnych.

Dowód: umowa zlecenie – k. 11 – 12 (99), zlecenie – k. 106 – 106a, potwierdzenie transakcji – k. 102

Przy podejmowaniu zatrudnienia u pozwanej powodowi przedstawiono dwie umowy z 1 września 2017r. (o pracę i zlecenia) i poinformowano o tym, że będzie miał co do zasady 10 służb w miesiącu, każda po 24 godziny. Nadto wskazano, że nie jest możliwe, by w ramach dyżurów pracował tylko 12 godzin w ciągu dnia.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 122 – 123, 164

Rzeczywiście powód wykonywał w ramach zawartych 1 września 2017r. umów usługi ochrony co do zasady w formie dwudziestoczęterogodzinnych dyżurów.

Niesporne

Warunki wynagradzania wskazane w umowie o pracę i umowie zlecenia z 1 września 2017r. nie odpowiadały rzeczywiście uzgodnionym.

Od początku zatrudnienia powód miał ustaloną jednakową stawkę netto za każdą godzinę pracy świadczoną na podstawie obu umów.

Wzrosła ona w czasie trwania zatrudnienia.

W okresie objętym sporem powód zarabiał najpierw 12 zł netto za godzinę, później, w kolejnym roku kalendarzowym 13, 50 zł netto za godzinę.

Dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony – k. 122 – 123, 164, zeznania świadka A. S. – k. 124 – 125, dzienniki służby – k. 14 – 17, karty wynagrodzeń – k. 39 – 42, 103 – 105, karty przebiegu dyżurów – k. 181 – 187, harmonogramy czasu pracy – k. 66 – 85

Miesięczne wynagrodzenie netto odpowiadające iloczynowi wszystkich przepracowanych godzin i uzgodnionej stawki godzinowej było wypłacane dwoma przelewami, jednym pochodzącym od pracodawcy i obejmującym kwotę netto wynagrodzenia wynikającego z pisemnej umowy o pracę i drugim od zleceniodawcy w wysokości różnicy między kwotą netto należną za całą wykonaną w ramach dyżurów pracę w danym miesiącu, a kwotą netto wypłaconą przez pracodawcę.

Pozwana z umowy o pracę wypłacała powodowi poza ekwiwalentem za pranie odzieży wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze.

Dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony – k. 122 – 123, 164, zeznania świadka A. S. – k. 124 – 125, karty wynagrodzeń – k. 39 – 42, 103 – 105,

Spółka, z którą powód miał podpisaną umowę zlecenia z 1 września 2017r., wypłaciła mu za kolejne miesiące od września 2017r. do czerwca 2018r. z tytułu tej umowy kwoty netto : 1560, 29 zł, 1704, 92 zł, 1416,80 zł, 2465,31 zł, 1881,30 zł, 1740,15 zł, 2024,43 zł, 1593,90 zł, 1771 zł, 1771 zł.

Niesporne, nadto karta wynagrodzeń – k. 103 – 105

Do czasu pracy powoda pozwana przyjmowała miesięcznie liczbę godzin niższą od ustawowej normy, wahająca się od 120 do 144 godzin.

Niesporne (oświadczenie pozwanej w odpowiedzi na pozew), nadto harmonogramy - k. 66 – 85

Było to 12 pierwszych godzin (7.00 – 19.00) każdego z dyżurów. Reszta przepracowanych w ramach dyżurów godzin uznawana była za realizację umowy zlecenia.

Dowód: harmonogramy - k. 66 – 85, zeznania świadków: W. P. – zapis skrócony – k. 126 – 127, Ł. M. – zapis skrócony – k. 162 – 164, przesłuchanie za pozwaną P. S. – zapis skrócony – k. 165 - 166

Generalnie przez cały okres objęty sporem praca powoda wyglądała w sposób następujący.

M. K. wykonywał obowiązki pracownika ochrony w ramach patrolu zmotoryzowanego (samochodowego), przez pierwsze miesiące zatrudnienia w obsadzie dwuosobowej, potem jednoosobowej.

Pracownicy ochrony oczekiwali w samochodach na telefoniczne zlecenia od stacji monitorowania alarmów w tzw. punktach postoju, które wybierali samodzielnie. (...) przekazywała zgłoszenia, które pochodziły od obu spółek.

Powód pełnił minimum 10 dyżurów patrolowych w miesiącu, każdy po 24 godziny, po których z reguły następowało 48 godzin wolnego. Zdarzały się miesiące, gdy dyżurów było 11. Bywało też, że do ustalonych w grafiku dyżurów dochodziły zastępstwa.

Powód patrolował przez cały dyżur jeden obszar (początkowo było to Centrum S., potem W., S., S., N.). Poruszał się przez cały dyżur tym samym pojazdem oznaczonym logo Ochrona (...), korzystał z tego samego munduru z logo Ochrona (...) oraz z tego samego zestawu środków przymusu bezpośredniego (broni nie posiadał) i telefonu służbowego (który później został zastąpiony przez terminal). Środki przymusu bezpośredniego i telefon służbowy, na który przychodziły zgłoszenia alarmowe ze stacji monitoringu po zakończonej służbie wraz z kluczami do części ochraniających obiektów powód przekazywał pracownikowi ochrony, którego dyżur przypadał po jego dyżurze.

Pracownicy ochrony korzystali nie tylko ze służbowych, ale i z prywatnych pojazdów. Gdy powód jeździł w obsadzie dwuosobowej, patrol poruszał się pojazdem drugiego pracownika ochrony. Gdy M. K. jeździł sam, używał już wyłącznie własnego samochodu. Na odpłatne wykorzystanie pojazdu do celów służbowych powód zawarł odrębną umowę z każdą ze spółek - pozwaną i spółką, z którą podpisał umowę zlecenia.

W różnych godzinach służby przychodziły zlecenia od tej samej stacji monitorowania. Był też jeden dziennik służby obejmujący każdy dwudziestoczerogodzinny dyżur.

Wreszcie powód miał przez cały czas tego samego przełożonego - Ł. M..

M. K. otrzymał natomiast dwie legitymacje służbowe – jedną pochodzącą od pracodawcy, a drugą od podmiotu, z którym podpisał umowę zlecenia.

Powód był zobligowany w czasie czynności posługiwać się jedną z nich, odpowiednio przez pierwsze 12 godzin służby wystawioną przez pracodawcę, przez kolejne wystawioną przez zleceniodawcę.

Powód wykonywał pracę według miesięcznych harmonogramów przygotowywanych przez Ł. M..

Dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony – k. 122 – 123, 164, zeznania świadków: A. S. – zapis skrócony k. 124 – 125, W. P. zapis skrócony k. 126-127, J. A. – zapis skrócony -k. 141 – 142, A. J. – zapis skrócony k. 142-144, Ł. M. – zapis skrócony – k. 162 – 164, przesłuchanie za pozwaną P. S. – zapis skrócony k. rozwiązania umowy najmu – k. 86, umowa najmu – k. 87 -88 , rachunki – k. 89 – 93

Pozwana i Agencja Ochrony (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. były powiązane kapitałowo i osobowo (przede wszystkim przez osobę R. K. będącego udziałowcem różnych spółek grupy stanowiących wspólników kolejnych spółek)

Obie spółki miały siedzibę zarejestrowaną pod tym samym adresem, przy ul. (...) w W..

Wskazane spółki w okresie objętym sporem miały podpisaną umowę o współpracy, w tym o wzajemnych interwencjach (w obiektach, na których ochronę miała jedna z nich). Pracownicy ochrony zatrudnieni w pozwanej świadczyli też usługi w obiektach chronionych przez inne podmioty, z którymi spółki, o jakich mowa, miały umowy podwykonawstwa. W ten sposób wykonywana była na obiektach ochrona całodobowa.

dowód: powszechnie dostępne dane w KRS - numery KRS (...), (...), (...), (...), (...), zeznania świadków: W. P. – zapis skrócony k. 126-127, J. A. – zapis skrócony k. 141 – 142, Ł. M. – zapis skrócony – k. 162 – 164, przesłuchanie P. S. za stronę pozwaną – k. 165-166,

Powód w okresie objętym sporem pracował w godzinach nocnych:

- we wrześniu 2017 r. 88 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 209,44 zł,
- w październiku 2017 r. 88 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 188, 76 zł,
- w listopadzie 2017 r. 80 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 200 zł,
- w grudniu 2017 r. 96 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 252, 48 zł,
- w styczniu 2018 r. 80 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 200 zł,
- w lutym 2018 r. 64 godziny, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 167, 68 zł,
- w marcu 2018 r. 88 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 209, 96 zł,
- w kwietniu 2018 r. 72 godziny, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 188, 64 zł,
- w maju 2018 r. 80 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 209, 60 zł,
- w czerwcu 2018 r. 80 godzin, za które należało mu się wynagrodzenie brutto w wysokości 200 zł,

Dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu liczenia wynagrodzeń P. D. – k. 201 – 211, karty przebiegu dyżurów – k. 181 – 187, uzupełniająca opinia biegłego – k. 236 – 237 harmonogramy czasu pracy – k. 66 – 85

We wrześniu 2017r. powód pracował ponad wymiar 96 godzin, za które przysługiwał mu dodatek w wysokości 100%, którego wysokość brutto - przy uwzględnieniu uzgodnionej stawki godzinowej - wynosiła 1653 zł.

W czwartym kwartale 2017 r. powód pracował ponad wymiar 304 godziny, za które przysługiwał mu dodatek w wysokości 100%, którego wysokość brutto - przy uwzględnieniu uzgodnionej stawki godzinowej - wynosiła 5.235 zł.

W pierwszym kwartale 2018 r., powód pracował ponad wymiar 216 godzin, za które przysługiwał mu dodatek w wysokości 100%, którego wysokość brutto - przy uwzględnieniu uzgodnionej stawki godzinowej - wynosiła 4185 zł.

W drugim kwartale 2018 r. powód pracował ponad wymiar 220 godzin, za które przysługiwał mu dodatek w wysokości 100%, którego wysokość brutto - przy uwzględnieniu uzgodnionej stawki godzinowej - wynosiła 4262 zł.

Dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu liczenia wynagrodzeń P. D. – k. 201 – 211, uzupełniająca opinia biegłego – k. 236 – 237, harmonogramy czasu pracy – k. 66 – 85

**Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo w ostatecznie sformułowanym kształcie podlegało uwzględnieniu w całości.

Jak wynikało ze zgodnych zeznań świadków i przesłuchania stron zasadą było w przypadku pracowników pozwanej zawieranie równoległe do umowy o pracę umowy zlecenia z inną spółką na wykonywanie usług z zakresu ochrony. Umowy takie dotyczyły tych samych rodzajowo czynności, które pracownicy pozwanej wykonywali w ramach stosunku pracy. Choć część przesłuchanych osób wskazywała na dowolność zawarcia umowy zlecenia, to w istocie żadna z nich nie wskazała ani jednej osoby, która wykonywałaby wyłącznie zatrudnienie pracownicze. Stąd uznać należało za wiarygodne przesłuchanie powoda i zeznania świadka A. S., iż dowolności w tym zakresie nie było. Kwestia dowolności w zawarciu umowy cywilno-prawnej nie ma jednak decydującego znaczenia w sytuacji, gdy, co wskazał P. S., w ramach zatrudnienia pracowniczego i tak nie było wypracowywanych nadgodzin, gdyż podwyższałoby to istotnie koszt pracy czyniąc świadczenie usług nieopłacalnymi.

Pomimo formalnego zatrudnienia w ramach dwóch różnych stosunków prawnych, rozdzielenie zadań pozostawało jedynie czasowe - zatrudnionym wskazywano, że przez pierwsze 12 godzin dyżuru wykonują zatrudnienie pracownicze, później zaś umowę zlecenie. Nie szło za tym natomiast rozdzielenie zadań, przykładowo ochrona innych obiektów od 7.00 do 19.00 i innych w późniejszych godzinach. Przez cały czas pracownicy ochrony wykonywali zadania ochrony na tym samym obszarze, niezależnie od tego, jaki podmiot miał zawartą umowę na ochronę danego obiektu. Żadna z umów nie wyodrębniła przypisanych do tej umowy zadań. Nie wyodrębniła zresztą godzin realizacji umowy, te wskazywał tylko zatrudnionym przełożony informując w ramach której z umów rozliczane będą odpowiednie godziny dyżurów. Przez cały czas praca wykonywana była w tym samym charakterze, pod tym samym kierownictwem, w tym samym mundurze, tym samym pojazdem i przy użyciu tych samych narzędzi (środków ochrony bezpośredniej, telefonu, terminala). Wynika to z zeznań wszystkich świadków oraz przesłuchania stron. Pewne odrębności w wykonywaniu zadań w ramach jednego dyżuru przed i po 19.00 wskazywał jedynie J. A., ale po pierwsze świadek odnosił się raczej do aktualnej sytuacji, a nie okresu objętego sporem, po drugie zaś nie do zakresu obowiązków, a realizacji ich w praktyce (warunkowanej wszak bieżącą sytuacją, w tym liczba alarmów włamaniowych).

Dokonane ustalenia co do sposobu świadczenia pracy przez powoda (i innych pracowników ochrony) nakazują uznanie, iż rozdział pracy był tylko formalny – w drodze podpisania dwóch różnych umów, co służyć miało ograniczeniu kosztów pozwanej (wynika to wprost z przesłuchania P. S.). Podpisanie przez powiązany z pozwaną podmiot umowy zlecenia z powodem ukierunkowane było na czerpanie przez pracodawcę korzyści z pracy M. K. bez konieczności wypłacania mu dodatków wynikających z Kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych oraz przy zmniejszeniu odprowadzanych składek.

Podejmowane przez spółki (pozwaną i Agencją Ochrony (...)) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową w W.) 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. Umowa zlecenia w istocie tylko pozorna pozostawała więc nieważna (art. 83 § 1 k.c., art. 58 § 1 k.c.). Dotyczy to oczywiście wyłącznie umowy z 1 września 2017r. Druga z umów zlecenia obejmowała bowiem okazjonalne czynności odmienne od podejmowanych w ramach stosunku pracy, choć też z zakresu ochrony.

Spółki, z którymi powód miał podpisane umowy, są powiązane kapitałowo i osobowo. W ich interesie finansowym było zlecenia sobie wzajemnie czynności w ramach podwykonawstwa czy kształtowania zatrudnienia pracowników ochrony tak jak miało to miejsce w tej sprawie. Zatrudnianie jednej osoby formalnie na podstawie kilku umów przez powiązane spółki powoduje istotne oszczędności. Po pierwsze unika się wypłacania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i zmniejsza obciążenie składkowe, po drugie nie zachodzi konieczność zwiększenia składu osobowego w związku z ustawowymi ograniczeniami godzin nadliczbowych przypadających na jednego pracownika. Ograniczenie wydatków związanych z zatrudnieniem to nie tylko oszczędność, ale i większa konkurencyjność na rynku, jako że niższe koszty pozwalają na zaoferowanie kontrahentom atrakcyjniejszych cen. Sądowi z urzędu (wobec szeregu podobnych spraw) wiadomym jest, że rozpowszechniona praktyką spółek świadczących usługi ochrony jest zawieranie umów cywilnoprawnych z pracownikami zatrudnionymi w jednej z tych spółek przez inną (powiązaną kapitałowo i osobowo) w celu ominięcia przepisów dotyczących wynagradzania i czasu pracy. Na powszechność takiej praktyki wskazywał zresztą i P. S., tyle tylko, że uznawał ją za dopuszczalną.

O pozorności umowy zlecenia w rozpoznawanej sprawie świadczy to, że choć powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, to z umowy o pracę rozliczano comiesięcznie mniej godzin niż przypadających do przepracowania w ramach etatu. Wymuszała to przyjęta ogólnie i przekazana zatrudnionym zasada połowicznego rozdzielenia każdego z dwudziestoczworgodzinnych dyżurów na pracę w ramach umowy o pracę i w ramach zlecenia. Taki sposób rozdzielenia dyżurów był najwygodniejszy z perspektywy pozwanej, bo miał, podobnie jak obowiązek posługiwania się przez członków patroli interwencyjnych, różnymi legitymacjami służbowymi do 19.00 i po 19.00 uwiarygadniać wykonywanie dwóch różnych umów. Upraszczało to także proces rozliczeń. Jednak z perspektywy racjonalnego pracodawcy niezrozumiałym jest stałe wyznaczanie pracownikowi istotnie mniejszej niż wynikająca z wymiaru czasu pracy liczby godzin. Nie mogąc bowiem zapewnić pracownikom w sposób ciągły pracy pracodawca decyduje się na reedukację zatrudnienia czy zmianę wymiaru czasu pracy przynajmniej części zatrudnionych. W tej sprawie zresztą nie wydaje się, by istniała niemożność zapewnienia powodowi godzin pracy w rozmiarze adekwatnym do wymiaru czasu pracy, skoro w ramach całego dyżuru ochraniał on także obiekty, z których posiadaczami umowy miał jego pracodawca, albo co do których ów pracodawca świadczył ochronę w ramach podwykonawstwa.

Powyższe nakazywało uznanie, że praca wykonywana formalnie w ramach dwóch różnych umów z 1 września 2017r. była pracą świadczoną w całości w ramach zatrudnienia pracowniczego u pozwanej, a kwoty wypłacane powodowi z umowy zlecenia stanowiły w istocie część należnego pracownikowi wynagrodzenia ze stosunku pracy.

To z kolei prowadziło do przyjęcia, że powód wykonywał czynności pracownicze ponad pełny wymiar czasu pracy wynikający z pisemnej umowy o pracę w przyjętym okresie rozliczeniowym, co oznacza, iż pracował w godzinach nadliczbowych. Zgodnie bowiem z art. 151 k.p. za taką uważana jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu pracy. Ustawowy wymiar czasu pracy to 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.). Powód był zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy, gdzie dobowy, zazwyczaj 8-godzinny czas pracy może być przedłużony, przy czym dla zatrudnionych przy ochronie mienia lub osób do 24 godzin (art. 137 k.p.). Taki wydłużony czas musi być jednak równoważony krótszym dobowym wymiarem w innych dniach lub dniami wolnymi przy uwzględnieniu przeciętnych norm czasu pracy. W przypadku powoda okres rozliczeniowy ustalony był na 3 miesiące, co nie naruszało art. 137 k.p. w zw. z art. 135 § 2 k.p.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie, nadto zaś dodatek w wysokości 100% (gdy godziny nadliczbowe przypadają w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika zgodnie z rozkładem pracy dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za niedzielę lub święto) albo 50% (za pracę w każdym innym dniu). Wynika to z regulacji art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. Stuprocentowy dodatek przysługuje też za każdą godzinę pracy ponad przeciętną tygodniową normę, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. (art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.). Podstawę obliczenia dodatku stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeśli składnika takiego nie wyodrębniono 60% wynagrodzenia.

Przyjęcie, że w istocie powód wykonywał w ramach patroli interwencyjnych wyłącznie pracę na rzecz pozwanej dawało mu nie tylko prawo do dodatku za godziny nadliczbowe, ale i dodatku za prace w porze nocnej. W myśl art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu taką pracę 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. Obowiązujący u pozwanej regulamin wynagradzania nie zawierał korzystniejszych dla pracownika zapisów.

Należne powodowi wynagrodzenie (oba rodzaje dodatków) ustalono na podstawie opinii biegłego z zakresu liczenia wynagrodzeń P. D.. Czas pracy powoda, dla którego dokonano wyliczeń, biegły przyjął zgodnie z założeniem sądu. Analiza dokumentów (wobec braku ewidencji godzin rozliczonych w ramach zlecenia) nie pozwała na dokładne



określenie czasu pracy. Uwzględniając jednak zapisy harmonogramów i zeznania świadków i stron, z których to zeznań (przesłuchań) wynikała praca w ramach dyżurów dwudziestoczerogodzinnych, sąd przyjął założenie, że M. K. świadczył pracę w dniach wyszczególnionych w harmonogramach, z tym, że nie przez 12, a przez 24 godziny. Takie założenie pozwalało przyjąć najbliższą rzeczywistej liczbę przepracowanych godzin, a przyjmując je sąd kierował się normą art. 322 k.p.c. pozwalającą w sprawach o dochody na zasądzenie odpowiedniej sumy według swojej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, gdy ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe. Wobec warunkowanego działaniami pozwanej („ukryciem” czasu pracy w ramach zlecenia) braku dokumentów potwierdzających wszystkie przepracowane w przez powoda na dyżurach patrolowych godziny utrudnionym było ściśle wyliczenie jego należności. Stąd takie działanie sądu. Dokonane założenie, jak wskazano, pozwala na ustalenie czasu pracy powoda w sposób najbliższy rzeczywistości. Świadczy o tym fakt, że harmonogramy (obejmujące nie rzeczywiste 24 a 12 godzin dyżuru) w odniesieniu do dat dyżurów pokrywają się z kartami przebiegu dyżurów czy dziennikami służby z tych miesięcy/dni, za które powód je przedłożył (niekiedy błędnie zaznaczając jak w przypadku 26 lutego 2018r. k. 182 dyżur innej osoby).

Sąd przyjął, i w oparciu o to przyjęcie biegły dokonał wyliczeń, że strony uzgodniły tę samą stawkę godzinową netto za każdą przepracowaną przez powoda godzinę (niezależnie od tego, czy formalnie przypisano ją do zatrudnienia pracowniczego czy do zlecenia). Za takim przyjęciem oraz za przyjęciem, że zmiana uzgodnionej stawki nastąpiła z nowym rokiem kalendarzowym (jak wskazano w pozwie) przemawiało zestawienie wynagrodzeń powoda wypłacanych formalnie z dwóch umów. Wprawdzie sumy netto za kolejne miesiące nie odpowiadały ściśle wynikającej ze wskazanych wcześniej dowodów liczbie godzin przepracowanych w danym miesiącu, ale były do niej bardzo zbliżone. W umowie zlecenia pozostawiono możliwość jednostronnego podwyższenia przez zleceniodawcę wynagrodzenia zleceniobiorcy, co stanowiło wygodną furtkę do ukrycia rzeczywistej stawki godzinowej. Za tym, że rzeczywiste wynagrodzenie było ukryte przemawia i brak rachunków do zlecenia obejmujących zestawienie wypracowanych godzin. Choć pozostali świadkowie i P. S. zeznali, iż wedle stawki godzinowej rozliczane były tylko te godziny, które nie były ujęte w prowadzonych przez pracodawcę harmonogramach, to ich słowa nie są przekonujące. Tak zeznający pracownicy ochrony nadal są zatrudnieni u pozwanej, zaś pozostali to aktualna lub poprzednia kadra menadżerska, w której interesie leży ukrycie praktyk naruszających prawo pracy. Warto też zauważyć, iż kwoty brutto wypłacane w ramach zlecenia nie stanowią iloczynu godzin rozliczonych w ramach dyżurów (a wynikających z innych dowodów) i wskazanej w umowie kwoty 14 zł za godzinę.

Opinia została sporządzona zgodnie ze wskazaniami (założeniami) sądu, wywody biegłego z wieloletnim doświadczeniem i o niekwestionowanych kwalifikacjach, pozostawały jasne i spójne, wyliczenia bazowały na danych wynikających ze zgromadzonej dokumentacji i znajdowały oparcie w przepisach prawa. Powyższe przemawiało za uznaniem tej opinii za rzetelną i wiarygodną, a w konsekwencji podzieleniem w pełni jej wniosków,

Zarzuty pozwanej w dużej mierze dotyczyły założeń (co do czasu przepracowanego czy stawki godzinowej), które przyjął biegły, te jednak pozostawały zgodne ze wskazaniem sądu. Przyczyny takiego wskazania omówiono powyżej. Sąd wprawdzie zlecił biegłemu dokonanie wyliczeń w dwóch wariantach (także przy założeniu, że wynagrodzenie powoda było ukształtowane jak w pisemnej umowie o pracę), wyżej przedstawiona analiza materiału dowodowego przemawiała jednak za przyjęciem, iż uzgodnienia stron co do wynagrodzenia pozostawały inne. Skoro pisemna umowa o pracę nie odzwierciedlała uzgodnionej stawki, nie było podstaw do opierania się na jej zapisach przy określaniu wynagrodzenia, wedle którego wyliczony być winien dodatek za godziny nadliczbowe.

Pozwana kwestionowała nadto ubрутutowienie kwot wynagrodzenia z uwzględnieniem składek i zaliczki na podatek obowiązujących w okresie objętym sporem, nie zaś aktualnie. Choć sąd ma świadomość tego, że zmiana przepisów pociąga za sobą wyliczenie innej niż wcześniej kwoty brutto od tożsamej kwoty netto, jak i tego, że zaliczka na podatek dochodowy oraz składki odprowadzone muszą być przez pozwaną przy realizacji – w przypadku uprawomocnienia się - wyroku wydanego w sprawie wedle obowiązujących przepisów (bo dopiero wypłata oznacza przychód powoda), to nie widział podstaw do zlecenia biegłemu dokonania dodatkowych przeliczeń z uwzględnieniem tych przepisów. Wynagrodzenie za pracę to zawsze kwota brutto czyli kwota nie pomniejszona o zaliczkę na podatek dochodowy i składki, które obciążają pracownika (składkę zdrowotną i częściowo składki na ubezpieczenie społeczne). To pozwana

wywołała konieczność ustalania wskazanego wynagrodzenia brutto uzgadniając z powodem stawkę godzinową netto niezgodnie z pisemną umową o pracę. Zdaniem sądu znaczenie ma, jak w istocie kształtowała się kwota należnego wynagrodzenia (czyli brutto) w okresie objętym sporem, bo taka właśnie kwota stanowiła rzeczywiste wynagrodzenie powoda. To zaś nakazuje sięgnięcie do wówczas obowiązujących regulacji. Zresztą znów można byłoby tu posiłkować się powołanym już wcześniej art. 322 k.p.c. Rozważania te mają znaczenie drugorzędne, jako że powód zmodyfikował żądanie dodatku za godziny nadliczbowe opierając się na wyliczeniu pozwanej ubruttowaniu wskazanych w opinii kwot netto na tle obowiązujących przepisów, a dodatku za pracę w porze nocnej dochodził w kwotach nie przewyższających kwot netto.

Na kwotę 1613, 17 zł zasądzoną na rzecz powoda z odsetkami od 11 października 2017r. składają się: dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 146, 10 zł i dodatek za godziny nadliczbowe w wysokości 1467 zł.

Na kwotę 5043, 18 zł zasądzoną na rzecz powoda z odsetkami od 11 stycznia 2018r. składają się dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 146, 10 zł i dodatek za godziny nadliczbowe w wysokości 4867, 31 zł.

Na kwotę 3939, 86 zł zasądzoną na rzecz powoda z odsetkami od 11 kwietnia 2018r. składają się dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 146, 10 zł i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości 3793, 76 zł.

Na kwotę 4011, 75 zł zasądzoną na rzecz powoda z odsetkami od 11 lipca 2018r. składają się dodatek za pracę w porze nocnej za czerwiec 2018r. w wysokości 139, 04 zł i dodatek za godziny nadliczbowe w wysokości 3872, 71 zł.

Kwoty: 138, 25 z odsetkami od 11 listopada 2017r., 139, 04 zł z odsetkami od 11 grudnia 2017r., 139, 04 zł z odsetkami od 11 lutego 2018r., 116, 13 zł z odsetkami od 11 marca 2018r. , 130, 62 zł z odsetkami od 11 maja 2018r., 146, 10 zł z odsetkami od 11 czerwca 2018r. to dodatki za pracę w porze nocnej odpowiednio za miesiące październik 2017r., listopad 2017r., styczeń 2018r., luty 2018r., kwiecień 2018r. i maj 2018r.

Wszystkie zasądzone na rzecz powoda kwoty odpowiadają kwotom dochodzonym po zmodyfikowaniu powództwa, nie przewyższającym wynikających z opinii biegłego.

Uwzględnieniu w całości podlegało także ostateczne żądanie odsetkowe. Pozwana zobligowana była wypłacać wynagrodzenie do 10 dnia kolejnego miesiąca, co wynikało zarówno z obowiązującego u niej regulaminu pracy jak i z art. 85 § 2 k.p.

Od 11 dnia kolejnego miesiąca pozostawała zatem w opóźnieniu co do dodatku za pracę w porze nocnej. W przypadku dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, z uwagi na przyjęty trzymiesięczny okres rozliczeniowy, opóźnienie miało miejsce od 11 dnia pierwszego miesiąca danego kwartału za kwartał poprzedni. Opóźnienie takie rodzi po stronie powoda prawo do odsetek ustawowych na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd nie uwzględnił zgłoszonego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. 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. Modyfikacja powództwa polegająca po części na dochodzeniu wyższych niż w pozwie kwot z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w istocie miała miejsce po upływie trzech lat od wymagalności tego dodatku za drugi kwartał 2018r. (ostatniego okresu objętego sporem). W realiach sprawy sąd przychyliła się jednak do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 14 kwietnia 2016 r. sygn. III PK 96/15, zgodnie z którym jeśli, wnosząc pozew o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powód jednoznacznie wyraża wolę uzyskania przysługujących mu należności w pełnej wysokości, to kwotowe rozszerzenie w toku procesu roszczeń w zakresie 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 takiej 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 z 2017r. nr 7-8, poz. 68).

Z treści pozwu w niniejszej sprawie jednoznacznie wynika, że powód dochodzi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w pełnej wysokości. Modyfikacja żądania nastąpiła wyłącznie z uwagi na treść opinii biegłego wydanej w sprawie. Wytaczając powództwo M. K. nie dysponował dokumentami w pełni obrazującymi czas jego pracy ani aktami wewnątrzzakładowymi regulującymi okres rozliczeniowy. Powód w istocie pracował w godzinach nadliczbowych i to w znacznym rozmiarze przez cały okres objęty sporem, co utrudniało dokonanie prawidłowych wyliczeń. Jeżeli sąd uznał, że sprawa wymaga wiadomości specjalnych i dopuścił dowód z opinii biegłego, to trudno zarzucać powodowi, nawet reprezentowanemu przez zawodowego pełnomocnika, że nie dokonał prawidłowych wyliczeń swoich należności już na etapie złożenia pozwu.

Częściowe cofnięcie powództwa i zrzeczenie się roszczenia (co do dodatku za pracę w porze nocnej, co do odsetek i wynagrodzenia urlopowego) nakazywało umorzenie postępowania w tym zakresie na podstawie art. 355 k.p.c. Cofnięcie pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia nie było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego ani nie zmierzało do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.). Sąd nie uznał też, by czynność ta naruszała słuszny interes pracownika. Na taką ocenę miała wpływ treść opinii biegłego jak i to, że powód nie naprowadził dostatecznych dowodów na okoliczność zgłoszonego żądania wynagrodzenia urlopowego. Wprawdzie M. K. mógł żądać wyższych niż dochodzone ostatecznie kwot dodatków za pracę w oparciu o opinię biegłego, jednak treść tej opinii, co już było wyjaśniane, warunkowały pewne dokonane przez sąd założenia wobec braku materiału dowodowego pozwalającego na ściśle ustalenie godzin pracy. Nadto wobec kwestionowania przez pozwaną prawidłowości ubruttowienia powód mógł zdecydować się na ograniczenie żądania będąc zarówno niepewnym ostatecznego wyniku procesu, jak i dążąc do jak najszybszego jego zakończenia. Z tego względu sąd nie uznał za celowe sprzeciwienie się czynności dyspozytywnej powoda, reprezentowanego wszak przez zawodowego pełnomocnika.

Oddalenie powództwa w pozostałej części stanowiło omyłkę sądu warunkowaną nieusunięciem wskazanego punktu z szablonu.

Orzeczenie o kosztach wydane zostało na podstawie art. 100 k.p.c. Powoda należało traktować jak przegrywającego proces jedynie w zakresie objętym cofnięciem. Zważywszy na to, że kwota ta stanowiła jedynie niewielki procent dochodzonej całości jak i to, że wyliczenie należności powoda pozostawało skomplikowane, pozwaną obciążono całością kosztów procesu tj. wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika. Z zawartego w pozwie oświadczenia wynika, że wynagrodzenie to wynosiło 4428 zł, taka więc kwota podlegała zasądzeniu. Nie przekraczała ona maksymalnej przewidzianej przepisami, a na jej wskazanie pozwalał § 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. 2023.1964). Odsetki od tej kwoty zasądzono na podstawie art. 98 §1<sup>1</sup> k.p.c.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2024.959) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Konsekwencją obciążenia pozwaną całymimi kosztami procesu było nałożenie na nią obowiązku uiszczenia pełnej opłaty od pozwu w wysokości wynikającej z art. 13 ust. 1 pkt 7 wskazanej ustawy.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich zgromadzonych dowodach ze źródeł osobowych w znacznej mierze zbieżnych. Różnice w zeznaniach i przesłuchaniach wskazanych osób zostały już omówione z zaznaczeniem komu i dlaczego sąd dał wiarę. Omówiona została też opinia biegłego. Nie nasuwały wątpliwości dowody z akt osobowych powoda (nie licząc zapisu umowy o pracę odnoszącego się do wynagrodzenia). Złożone przez M. K. dokumenty potwierdzające czas pracy nie budziły wątpliwości, podobnie jak umowy zlecenia i listy płac. Harmonogramy stanowiły podstawę ustaleń tylko co do dni pracy, ale już nie godzin, co także wyjaśniono.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)