

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30.12.2020 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa Ł. S. przeciwko (...) Biuru Ochrony (...) spółce jawnej z siedzibą w Ł. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:

1. zasądził od (...) Biura Ochrony (...) spółki jawnej z siedzibą w Ł. na rzecz Ł. S. tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wartości brutto za okres od listopada 2015 roku do stycznia 2018 roku następujące kwoty:

- a) 322,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- b) 458,48 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- c) 492,88 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty,
- d) 275,25 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty,
- e) 373,10 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- f) 357,82 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 82,80 zł od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty i od kwoty 275,02 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
- g) 329,46 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 151,80 zł od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty i od kwoty 177,60 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
- h) 362,59 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 269,10 zł od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia zapłaty i od kwoty 93,49 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
- i) 308,28 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- j) 357,34 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 255,30 zł od dnia 11 września 2016 roku do dnia zapłaty i od kwoty 102,04 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
- k) 268 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2016 roku do dnia zapłaty,
- l) 275,25 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 listopada 2016 roku do dnia zapłaty,
- m) 236,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 27,60 zł od dnia 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty i od kwoty 209,38 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
- n) 429,39 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty,
- o) 297,75 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 105 zł od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 192,75 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
- p) 250 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 135 zł od dnia 11 marca 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 115 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
- q) 288,05 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 45 zł od dnia 11 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 243,05 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,

- r) 493,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 330 zł od dnia 11 maja 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 163,50 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
 - s) 488,31 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 247,50 zł od dnia 11 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 240,81 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
 - t) 512,13 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 435 zł od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 77,13 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
 - u) 398,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty,
 - v) 318,08 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 września 2017 roku do dnia zapłaty,
 - w) 273,93 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 270 zł od dnia 11 października 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 3,93 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
 - x) 301,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,
 - y) 368,75 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,
 - z) 394,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,
 - aa) 443,75 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 344,40 zł od dnia 11 lutego 2018 roku do dnia zapłaty i od kwoty 99,35 zł od dnia 3 listopada 2020 roku do dnia zapłaty,
2. umorzył postępowanie w zakresie kwoty 777,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 415,50 zł od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty, od kwoty 316,39 zł od dnia 11 marca 2020 roku do dnia zapłaty i od kwoty 45,84 zł od dnia 11 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty;
3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
4. zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego;
5. nakazał pobrać od (...) Biura Ochrony (...) spółki jawnej z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.855,79 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych liczonych od uwzględnionej części powództwa;
6. nie obciążył Ł. S. kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa;
7. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.100 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne:

Pozwane (...) Biuro Ochrony (...) spółka jawna (KRS: (...)) oraz “ (...)” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (obecnie w restrukturyzacji, KRS: (...)) mają siedzibę w Ł. oraz ten sam adres prowadzenia działalności gospodarczej przy ul. (...). Prezesem zarządu (...) Sp. z o.o. jest J. K. (1). Ta sama osoba – J. K. (1) jest jednym ze współników w pozwanym (...) Biurze Ochrony (...) Spółce Jawnej uprawnionym do jej reprezentowania.

Ł. S. zatrudniony był w (...) Biurze Ochrony (...) spółce jawnej jako kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej – konwojent od dnia 3 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2018 roku. Początkowo od dnia 3 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny (wynagrodzenie zasadnicze brutto: 1.200 zł), a następnie od dnia 1 maja 2014 roku do dnia 28 lutego 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony. Strony ustaliły, że wynagrodzenie za pracę powoda będzie w wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę.

W dniu 31 grudnia 2014 roku powód jako zleceniobiorca zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. Zakładem Pracy (...) umowę o świadczenie usług, na mocy której zleceniodawca powierzył zleceniobiorcy: wykonywanie czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych i kompleksową obsługą urzędzeń (...) oraz sprawowanie dozoru nad obiektem uzgodnionym z zleceniodawcą oraz nadzoru na przebiegiem imprez masowych. Zleceniodawca zobowiązał się do wypłacania na rzecz zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości 13,80 zł brutto za każdą godzinę świadczonej przez zleceniobiorcę usługi. Umowa została zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku. W dniu 31 grudnia 2014 roku powód złożył oświadczenie, że jest gotów świadomie na zasadzie umowy o świadczenie usług realizować powierzone czynności na rzecz (...) Sp. z o.o. i pozostaje w tym zakresie do dyspozycji od dnia 1 stycznia 2015 roku.

W dniu 1 lutego 2016 roku powód Ł. S. podpisał oświadczenie, w którym wskazał, że w okresie od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku realizował na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością umowę o świadczenie usług, która została zawarta na jego wniosek, a objęte jej przedmiotem obowiązki wykonywał samodzielnie, ponosząc w związku z tym osobistą odpowiedzialność i nie będąc organizacyjnie podporządkowany zleceniodawcy.

W dniu 30 grudnia 2015 roku powód jako zleceniobiorca zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. Zakładem Pracy (...) umowę o świadczenie usług, na mocy której zleceniodawca powierzył zleceniobiorcy: wykonywanie czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych i kompleksową obsługą urzędzeń (...) oraz sprawowanie dozoru nad obiektem uzgodnionym z zleceniodawcą oraz nadzoru na przebiegiem imprez masowych. Zleceniodawca zobowiązał się do wypłacania na rzecz zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości 13,80 zł brutto za każdą godzinę świadczonej przez zleceniobiorcę usługi. Umowa została zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. W dniu 30 grudnia 2015 roku powód podpisał oświadczenie, w którym zawiadomił, że jest gotów świadomie na zasadzie umowy o świadczenie usług realizować powierzone czynności na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Wskazał, iż pozostaje w dyspozycji w powyższym zakresie od dnia 1 stycznia 2016 roku.

W dniu 31 stycznia 2017 roku powód Ł. S. podpisał oświadczenie, w którym wskazał że w okresie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku realizował na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością umowę o świadczenie usług, która została zawarta na jego wniosek, a objęte jej przedmiotem obowiązki wykonywał samodzielnie, ponosząc w związku z tym osobistą odpowiedzialność i nie będąc organizacyjnie podporządkowany zleceniodawcy.

W dniu 30 grudnia 2016 roku powód jako zleceniobiorca zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. Zakładem Pracy (...) umowę o świadczenie usług, na mocy której zleceniodawca powierzył zleceniobiorcy: wykonywanie czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych i kompleksową obsługą urzędzeń (...) oraz sprawowanie dozoru nad obiektem uzgodnionym z zleceniodawcą oraz nadzoru na przebiegiem imprez masowych. Zleceniodawca zobowiązał się do wypłacania na rzecz zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości 15,00 zł brutto za każdą godzinę świadczonej przez zleceniobiorcę usługi. Umowa została zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku. W dniu 30 grudnia 2016 roku powód podpisał oświadczenie, w którym zawiadomił, że jest gotów świadomie na zasadzie umowy o świadczenie usług realizować powierzone czynności na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

W dniu 2 stycznia 2018 roku powód Ł. S. podpisał oświadczenie, w którym wskazał że w okresie od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia 30 listopada 2017 roku realizował na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością umowę o świadczenie usług, która została zawarta na jego wniosek, a objęte jej przedmiotem obowiązki wykonywał samodzielnie, ponosząc w związku z tym osobistą odpowiedzialność i nie będąc organizacyjnie podporządkowany zleceniodawcy.

W dniu 31 grudnia 2017 roku powód jako zleceniobiorca zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. Zakładem Pracy (...) umowę o świadczenie usług, na mocy której zleceniodawca powierzył

zleceniobiorcy: wykonywanie czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych i kompleksową obsługą urzędzeń (...) oraz sprawowanie dozoru nad obiektem uzgodnionym z zleceniodawcą oraz nadzoru na przebiegu imprez masowych. Zleceniodawca zobowiązał się do wypłacania na rzecz zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości 16,80 zł brutto za każdą godzinę świadczoną przez zleceniobiorcę usługi. Umowa została zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2018 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku. W dniu 29 grudnia 2017 roku powód podpisał oświadczenie, w którym zawiadomił, że jest gotów świadomie na zasadzie umowy o świadczenie usług realizować powierzone czynności na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Zawarcie umowy zlecenia ze spółką z.o.o było narzucone z góry. Warunkiem pracy w pozwanej firmie było zawarcie dwóch umów: umowy o pracę i umowy zlecenia.

Wraz z powodem pracowało około 50 osób. Grafiki pracy były ustalane przez dyspozytorów pod koniec danego dnia, ze wskazaniem godziny przyścia do pracy w dniu kolejnym. Nie było odrębnego grafiku dla czynności wykonywanych w ramach umowy o pracę i dla czynności wykonywanych w ramach umów cywilnoprawnych.

Powód pracował w zespołach, w których zmieniał się skład. Zespół liczył 3 osoby: kierowca, operator i dowódca. Operator zajmował się obsługą bankomatów/wpłatomatów. Powód rozpoczynał pracę o różnych godzinach, wskazanych dzień wcześniej przez dyspozytora. Powód zaczynał pracę od pobrania broni, co odnotowywał w książce pobrania broni. Następnie powód od dyspozytorów otrzymywał trasy, czyli plan dnia, z którego wynikało co należy danego dnia zrobić. Po wykonaniu trasy powód zdawał wszystkie wartości od kontrahentów i wracał do siedziby spółki, gdzie rozliczał się z kluczy, kodów, dokumentów, a następnie zdawał broń w magazynie broni, wpisując godzinę zdania broni. Godzina zakończenia pracy była uzależniona od zrealizowanych zadań. Powód średnio pracował po 10 godzin. W ramach świadczonej pracy nie było rozróżnienia na godziny przepracowane w ramach umowy o pracę czy umowy o świadczenie usług. To samo dotyczyło poszczególnych czynności zleczanych w ramach pracy. W czasie dnia polecenia powodowi wydawał dyspozytor, nie było podziału na dyspozytorów w ramach umowy o pracę i umowy zlecenie.

Zdarzało się, że w ramach trasy oprócz zadań konwojowych realizowane były obowiązki serwisowe.

W późniejszym czasie wprowadzone zostały karty pracy, do której pracownicy mieli wpisywać, że pracowali 8 godzin.

Powód na mundurze miał napis (...), używał samochodu w kolorze białym z zielonym napisem (...). Na wyposażeniu powoda nie było informacji czy dotyczy ono spółki jawnej czy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Obowiązki wynikające z umowy o pracę nie różniły się od obowiązków wykonywanych w ramach umowy zlecenia.

Pracownicy pozwanej spółki nie zmieniali broni podczas wykonywania czynności wynikających z różnych umów.

W książce broni wpisywana była data oraz godzina pobrania i zdania broni.

Powód wypełniał kartę dyspozycji konwojenta, w której każdego dnia wpisywał godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz sumę przepracowanych godzin. W karcie nie było rozróżnienia na godziny przepracowane w ramach umowy o pracę i umowy o świadczenie usług. Rozróżniano tylko godziny dla (...), „inne” i (...).

Rozliczaniem wynagrodzeń w imieniu pozwanej i (...) Sp. z o.o. zajmowała się A. W. (1), która otrzymywała harmonogramy czasu pracy, dotyczące umowy o pracę i zestawienie czasu pracy na podstawie umowy zlecenia.

Powód w każdym z miesięcy okresu spornego otrzymywał dwa przelewy: jeden od pracodawcy tytułem wynagrodzenia za pracę, drugi od (...) Sp. z o.o. z tytułem płatności „umowa zlecenie”.

Powód tytułem wynagrodzenia za pracę otrzymał (kwoty netto):

- we grudniu 2015 roku kwotą 1.257,56 zł za listopad 2015 roku,

- w styczniu 2016 roku kwotę 1.257,56 zł za grudzień 2015 roku,
- w lutym 2016 roku kwotę 1.327,09 zł za styczeń 2016 roku,
- w marcu 2016 roku kwotę 1.327,09 zł za luty 2016 roku,
- w kwietniu 2016 roku kwotę 1.327,09 zł za marzec 2016 roku,
- w maju 2016 roku kwotę 1.327,09 zł za kwiecień 2016 roku,
- w czerwcu 2016 roku kwotę 1.327,09 zł za maj 2016 roku,
- w lipcu 2016 roku kwotę 1.627,09 zł za czerwiec 2016 roku,
- w sierpniu 2016 roku kwotę 1.627,09 zł za lipiec 2016 roku,
- we wrześniu 2016 roku kwotę 1.627,09 zł za sierpień 2016 roku,
- w październiku 2016 roku kwotę 1.627,09 zł za wrzesień 2016 roku,
- w listopadzie 2016 roku kwotę 1.627,09 zł za październik 2016 roku,
- w grudniu 2016 roku kwotę 1.476,62 zł za listopad 2016 roku,
- we styczniu 2017 roku kwotę 1.627,09 zł za grudzień 2016 roku,
- w lutym 2017 roku kwotę 1.624,49 zł za styczeń 2017 roku,
- w marcu 2017 roku kwotę 1.624,48 zł za luty 2017 roku,
- w kwietniu 2017 roku kwotę 1.590,16 zł za marzec 2017 roku,
- w maju 2017 roku kwotę 1.664,88 zł za kwiecień 2017 roku,
- w czerwcu 2017 roku kwotę 1.624,48 zł za maj 2017 roku,
- w lipcu 2017 roku kwotę 1.724,48 zł za czerwiec 2017 roku,
- w sierpniu 2017 roku kwotę 1.724,48 zł za lipiec 2017 roku,
- we wrześniu 2017 roku kwotę 1.729,60 zł za sierpień 2017 roku,
- w październiku 2017 roku kwotę 1.724,48 zł za wrzesień 2017 roku,
- w listopadzie 2017 roku kwotę 1.724,48 zł za październik 2017 roku,
- w grudniu 2017 roku kwotę 1.724,48 zł za listopad 2017 roku,
- w styczniu 2018 roku kwotę 1.724,48 zł za grudzień 2017 roku,
- w lutym 2018 roku kwotę 1.795,00 zł za styczeń 2018 roku,
- w marcu 2018 roku kwotę 1.424,00 zł za luty 2018 roku,

Powód od spółki (...) Sp. z o.o. tytułem umowy zlecenia otrzymał (kwoty netto):

- w grudniu 2015 roku kwotę 60 zł,

- w grudniu 2015 roku kwotę 2.141,18 zł,
- we styczniu 2016 roku kwotę 2.711,68 zł,
- w lutym 2016 roku kwotę 2.259,12 zł,
- w marcu 2016 roku kwotę 2.928,12 zł,
- w kwietniu 2016 roku kwotę 3.143,62 zł,
- w kwietniu 2016 roku kwotę 80 zł,
- w maju 2016 roku kwotę 1.151,81 zł,
- w czerwcu 2016 roku kwotę 1.186,31 oraz kwotę 60 zł,
- w lipcu 2016 roku kwotę 52,50 zł, kwotę 1.335,81 zł oraz kwotę 52,50 zł,
- w sierpniu 2016 roku kwotę 2.020,81 zł,
- we wrześniu 2016 roku kwotę 1.307,06 zł,
- w październiku 2016 roku kwotę 1.442,81 zł,
- w listopadzie 2016 roku kwotę 1.280,31 zł,
- w grudniu 2016 roku kwotę 780,72 zł,
- w styczniu 2017 roku kwotę 1.667,81 zł,
- w lutym 2017 roku kwotę 1.100,55 zł,
- w marcu 2017 roku kwotę 1.050,27 zł,
- w kwietniu 2017 roku kwotę 1.262,42 zł,
- w maju 2017 roku kwotę 1.272,93 zł,
- w czerwcu 2017 roku kwotę 1.394,02 zł,
- w lipcu 2017 roku kwotę 1.669,02 zł,
- w sierpniu 2017 roku kwotę 1.531,52 zł,
- we wrześniu 2017 roku kwotę 1.671,40 zł,
- w październiku 2017 roku kwotę 1.333,52 zł,
- w listopadzie 2017 roku kwotę 1.781,52 zł,
- w grudniu 2017 roku kwotę 1.753,52 zł,
- w styczniu 2018 roku kwotę 1.445,52 zł,
- w lutym 2018 roku kwotę 1.718,00 zł,
- w marcu 2018 roku kwotę 1.116,00 zł.

W dniu 24 stycznia 2018 roku pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 30 kwietnia 2014 roku z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2018 roku. Jako podstawę rozwiązania wskazano art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników.

Minimalne wynagrodzenie w okresie spornym wynosiło:

1. w 2015 roku – 1750 złotych brutto; 1286,16 złotych netto;
2. w 2016 roku – 1850 złotych brutto, 1355, 69 złotych netto;
3. w 2017 roku – 2000 złotych brutto, 1459,48 złotych netto;
4. w 2018 roku – 2100 złotych brutto, 1530 złotych netto.

Z ewidencji czasu pracy ustalono nieobecności powoda usprawiedliwione z tytułu urlopu w okresach: od dnia 2 listopada 2015 roku do dnia 5 listopada 2015 roku (4 dni robocze), od dnia 15 lutego 2016 roku do dnia 26 lutego 2016 roku (10 dni roboczych), od dnia 14 marca 2016 roku do dnia 16 marca 2016 roku (3 dni robocze), od dnia 25 kwietnia 2016 roku do dnia 29 kwietnia 2016 roku (5 dni roboczych), w dniach: 5, 13 i 23 maja 2016 roku (3 dni robocze), w dniu 13 czerwca 2016 roku, w okresie od dnia 27 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku (5 dni roboczych), od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 8 lipca 2016 roku (6 dni roboczych), w dniach 12 i 29 sierpnia 2016 roku (2 dni robocze), w dniu 31 października 2016 roku (1 dzień roboczy), w dniu 9 stycznia 2017 roku, w okresie od dnia 19 stycznia 2017 roku do dnia 24 stycznia 2017 roku (5 dni roboczych), w okresie od 22 do 24 lutego 2017 roku (3 dni robocze), w dniu 2 marca 2017 roku (1 dzień roboczy), w dniu 17 maja 2017 roku (1 dzień roboczy), w dniu 12 czerwca 2017 roku (1 dzień roboczy), od dnia 28 sierpnia 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku (4 dni robocze), od dnia 1 września 2017 roku do dnia 8 września 2017 roku, w dniu 21 września 2017 roku (7 dni roboczych), w dniu 30 października 2017 roku (1 dzień roboczy), w okresie od dnia 27 grudnia 2017 roku do dnia 29 grudnia 2017 roku (3 dni robocze).

Z ewidencji czasu pracy ustalono nieobecności powoda usprawiedliwione z tytułu choroby w okresach: od dnia 21 listopada 2016 roku do dnia 25 listopada 2016 roku (5 dni roboczych), od dnia 28 marca 2017 roku do dnia 31 marca 2017 roku (4 dni robocze) oraz w dniu 3 kwietnia 2017 roku (1 dzień roboczy).

W okresie spornym powód pracował w następującej liczbie godzin nadliczbowych (czas pracy według książki broni pomniejszony o czas normatywny skorygowany o nieobecności usprawiedliwione):

- listopad 2015 roku – 59 godzin,
- grudzień 2015 roku – 88 godzin,
- styczeń 2016 roku – 81 godzin,
- luty 2016 roku – 50 godzin,
- marzec 2016 roku – 71 godzin,
- kwiecień 2016 roku – 65 godzin,
- maj 2016 roku – 57 godzin,
- czerwiec 2016 roku – 69 godzin,
- lipiec 2016 roku – 56 godzin,
- sierpień 2016 roku – 68 godzin,

- wrzesień 2016 roku – 51 godzin,
- październik 2016 roku – 50 godzin,
- listopad 2016 roku – 41 godzin,
- grudzień 2016 roku – 78 godzin,
- styczeń 2017 roku – 50 godzin
- luty 2017 roku – 40 godzin,
- marzec 2017 roku – 53 godzin,
- kwiecień 2017 roku – 75 godzin,
- maj 2017 roku – 82 godzin,
- czerwiec 2017 roku – 86 godzin,
- lipiec 2017 roku – 67 godzin,
- sierpień 2017 roku – 56 godzin,
- wrzesień 2017 roku – 46 godzin,
- październik 2017 roku – 53 godzin,
- listopad 2017 roku – 59 godzin,
- grudzień 2017 roku – 60 godzin,
- styczeń 2018 roku – 71 godzin.

W okresie spornym stawka godzinowa brutto dla minimalnego wynagrodzenia (wynagrodzenia z umowy o pracę) wynosiła:

- w listopadzie 2015 roku – 10,94 zł,
- w grudniu 2015 roku – 10,42 zł,
- w styczniu 2016 roku – 12,17 zł,
- w lutym 2016 roku – 11,01 zł,
- w marcu 2016 roku – 10,51 zł,
- w kwietniu 2016 roku – 11,01 zł,
- w maju 2016 roku – 11,56 zł,
- w czerwcu 2016 roku – 10,51 zł,
- w lipcu 2016 roku – 11,01 zł,
- w sierpniu 2016 roku – 10,51 zł,

- we wrześniu 2016 roku – 10,51 zł,
- w październiku 2016 roku – 11,01 zł,
- w listopadzie 2016 roku – 11,56 zł,
- w grudniu 2016 roku – 11,01 zł,
- w styczniu 2017 roku – 11,91 zł,
- w lutym 2017 roku – 12,50 zł,
- w marcu 2017 roku – 10,87 zł,
- w kwietniu 2017 roku – 13,16 zł,
- w maju 2017 roku – 11,91 zł,
- w czerwcu 2017 roku – 11,91 zł,
- w lipcu 2017 roku – 11,91 zł,
- w sierpniu 2017 roku – 11,36 zł,
- we wrześniu 2017 roku – 11,91 zł,
- w październiku 2017 roku – 11,36 zł,
- w listopadzie 2017 roku – 12,50 zł,
- w grudniu 2017 roku – 13,16 zł,
- w styczniu 2018 roku – 12,50 zł.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy wskazał, że oparł się na niekwestionowanych przez strony dowodach z dokumentów oraz zeznaniach powoda, występującego w imieniu strony pozwanej i zgłoszonych świadków.

W ograniczonym zakresie Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania występującego w imieniu strony pozwanej J. K. (1) oraz świadków A. W. (1) i S. K. (1), ponieważ pozostają one w sprzeczności z pozostałym osobowym materiałem dowodowym oraz treścią dokumentów złożonych przez pozwaną. Twierdzenia świadka A. W. (1) o rozliczaniu wynagrodzenia za pracę na podstawie harmonogramu czasu pracy nie zasługują na uwzględnienie wobec sprzeczności zapisów w ewidencji czasu pracy z wpisami w książce broni. Ewidencja czasu pracy była dokumentem tworzonym na koniec miesiąca, według schematu przygotowanego przez stronę pozwaną i miała tylko stworzyć pozór, że zatrudnienie u pozwanej nie wiąże się z pracą w godzinach nadliczbowych. Podobnie świadkowie nie wskazali zasad, na podstawie których faktycznie były wyliczane wynagrodzenia, ani nie zostały przez stronę pozwaną złożone zestawienia godzin składane przez powoda za usługi wykonywane w ramach umów cywilnoprawnych.

Twierdzenia świadka S. K. (1) są niewiarygodne, zdaniem Sądu Rejonowego, że także w części dotyczącej podziału obowiązków na wykonywane w ramach zatrudnienia pracowniczego i obowiązki z umowy cywilnoprawnej. Pomimo podziału, na który wskazywał świadek, faktycznie trudno znaleźć w materiale dowodowym potwierdzenie tych okoliczności. Powód i pozostali świadkowie wskazywali bowiem, iż faktycznie wykonywali jedne obowiązki w ramach jednej trasy, wyznaczonej przez dyspozytorów, które polegały na konwojowaniu środków pieniężnych i obsłudze bankomatów. Serwis zawsze łączył się z konwojowaniem środków pieniężnych, za wyjątkiem serwisu (...) stopnia (z udziałem serwisanta), ale pozwana nie wykazała, czy i które serwisy były serwisami (...) stopnia.

Odnosząc się do twierdzeń występującego w imieniu strony pozwanej J. K. (1), w ocenie Sądu Rejonowego służą one jedynie przedstawieniu wersji prezentowanej przez pozwaną odnośnie odrębności organizacyjno – prawnej pracy wykonywanej przez powoda w ramach umowy o pracę i pracy wykonywanej w ramach umów cywilnoprawnych. Należy przy tym podkreślić, iż twierdzenia te nie zostały poparte żadnym dowodem, jak np. umowy z klientami, z których wynikałyby ta odmienność zakresu czynności. Nie zostało także wykazane przez pozwaną, iż spółki odrębnie ewidencjonowały czynności i dokonywały rozliczeń między sobą, a przede wszystkim nie zostało wykazane by powód faktycznie wykonywał czynności dla obu spółek i w jakim zakresie czynności te należy łączyć z poszczególnymi spółkami. Tymczasem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że powód świadczył pracę rodzajowo tożsamą przez cały czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Nie było także organizacyjnego podziału na czynności wykonywane w ramach umowy o pracę i umowy o świadczenie usług. Powód wypełniał te same dokumenty, korzystał z tych samych środków pracodawcy, podlegał poleceniom tych samych osób, które organizowały czas pracy powoda poprzez wskazanie trasy (zakresu czynności), jakie miał wykonać. Istotne jest także to, że skład zespołu był zmienny, także co do funkcji w zespole, natomiast zakres zadań i organizacja pracy nie ulegała zmianie.

Z tego względu Sąd oceniając oświadczenia, jakie składał powód zawierając umowy o świadczenie usług i na odrębnych drukach, miał na względzie to, że miały one stworzyć pozór odrębności i dobrowolności umów cywilnoprawnych. Warto przy tym zwrócić uwagę, iż część tych oświadczeń była sporządzana po czasie obowiązywania umowy, co dodatkowo przemawia za ich pozornym charakterem. Nadto należy podkreślić, że pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do wynagrodzenia, a zatem oświadczenia te nie wywołują żadnego skutku prawnego w sferze praw powoda do świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Odnosząc się do twierdzeń powoda odnośnie obowiązującej stawki wynagrodzenia, w ocenie Sądu nie została wykazana jej wysokość. Sąd ostatecznie pominął w tym zakresie ustalenia wobec zgodnych twierdzeń stron, iż dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winien być liczony według stawki z umowy o pracę (wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku). Powód zeznał, iż otrzymał wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, a w postępowaniu dochodził ostatecznie tylko dodatku do wynagrodzenia za nadgodziny, wobec pracowniczego charakteru wszystkich wykonywanych czynności.

Na okoliczność czasu pracy powoda i wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który opinię wydał w kilku wariantach (zgodnie ze stanowiskami stron), ostatecznie efektem pracy biegłego była opinia podstawowa i opinie uzupełniające. Strony po złożeniu przez biegłego opinii uzupełniającej na piśmie dalszych zastrzeżeń do opinii biegłego nie zgłaszały. Potrzeba uzupełnienia opinii wynikała z faktu złożenia dopiero w toku postępowania, po wydaniu opinii podstawowej, książek broni za okres od lutego 2017 roku do stycznia 2018 roku.

Ostatecznie Sąd dokonał samodzielnie matematycznych wyliczeń, w oparciu o dane wynikające z opinii podstawowej i uzupełniającej, w zakresie ustalonego przez biegłego czasu pracy powoda (przyjęto wariant B – czas pracy ustalony w oparciu o wpisy do książki broni) i stawki godzinowej z umowy o pracę. Sąd nie miał podstaw do tego aby odmówić przymiotu wiarygodności opinii biegłego sądowego, która w uznaniu Sądu została sporządzona w sposób rzetelny, zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot. Opinia biegłego nie zawiera sprzeczności ani uchybień, które pozbawiałyby ją wartości dowodowej. Okoliczność, iż ostatecznie żaden z wariantów nie został przyjęty przez Sąd wynika z modyfikacji powództwa i przyjętego przez Sąd wariantu ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmującego tylko dodatek do wynagrodzenia, w oparciu o stawkę brutto wynagrodzenia ustaloną z umowy o pracę i godziny wynikające z książki broni.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie ostatecznie zmodyfikowanym zasługuje na uwzględnienie co do zasady.

Przede wszystkim należy podkreślić, zdaniem Sądu Rejonowego, że przedmiotem procesu były skierowane wobec pracodawcy roszczenia powoda o zapłatę dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W pozwie powód określił żądanie przyjmując dla wyliczeń stawkę brutto z umowy o świadczenie usług, wobec twierdzeń, iż strony umówiły się na wynagrodzenie godzinowe ustalone stawką wynikającą z umów cywilnoprawnych. Po wydaniu

opinii podstawowej pełnomocnik powoda, zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmującą podstawę i dodatek, w wartości netto. Ostatecznie, po podniesionym przez pozwaną zarzucie przedawnienia, pełnomocnik powoda ponownie zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w wartości brutto, przy przyjęciu stawki brutto z umowy o pracę.

Na wstępie rozstrzygnąć należało, w ocenie Sądu I Instancji, kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę podpisanych przez pozwaną, umów zlecenia (o świadczenie usług) „zawartej” z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Istotne było to, czy praca wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej była pracą odpowiadającą charakterowi tej umowy, czy też zmierzała do „ukrycia” godzin ponadnormatywnych wykonywanych przez powoda, kontynuującego świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22 § 1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§1² k.p.).

Tymczasem w czasie pracy stanowiącym nadgodziny, rozliczanym w ramach tzw. zlecenia, do takiej sytuacji doszło. Powód w w/w czasie na tzw. zlecenie świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych /zleceniowych/ nie różniły się od pracy w podstawowym czasie pracy. Powód w obu przypadkach świadczył pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, pracą kierowały te same osoby

w ramach stałej organizacji pracy, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę, powód otrzymywał wynagrodzenie za staranne świadczenie pracy, a nie za jej rezultat, przy wykorzystaniu składników majątkowych pozwanego pracodawcy. Wprawdzie zawarł ze „zleceniodawcami” umowy nazwane umowami o świadczenie usług, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia i w istocie stanowiła stosunek pracy realizowany na rzecz pozwanej.

Przepis §1¹ art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22 §1 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego umowy zlecenia przekazano powodowi do podpisu, aby uniknąć konieczności zwiększenia zatrudnienia w pozwanej bądź wynagradzania m.in. powoda za godziny nadliczbowe, aby zaspokoić potrzeby pracodawcy

w zakresie konwojowania wartości pieniężnych i ogólnej obsługi bankomatów. Celem było uniknięcie większych obciążeń publicznoprawnych związanych

z dodatkowym zatrudnieniem bądź koniecznością wypłacania oskładkowanych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe. Pozwana wbrew zasadom współżycia społecznego, wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powoda poszukującego pracy zmierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług z najmniejszym możliwym kosztem działalności. W tym celu spółki z logo (...) w nazwie w ramach szeroko rozumianej współpracy finansowej z pozwaną „zawarły” z powodem umowy o świadczenie usług, aby w ich ramach „rozpisywać” godziny pracy powoda wypracowane ponad normy czasu pracy dla zatrudnionego w ramach stosunku pracy.

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 jest kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. (...). nr 2 poz. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, 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 (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22). Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony umowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142). W sprawie do takiej właśnie sytuacji doszło. Pozwana ukrywała nadgodziny poprzez uzupełnianie umowy o pracę umowami nazywane „umowami o świadczenie usług”.

Z drugiej strony istotne jest to, że spółki tworzone w ramach tego samego konsorcjum, powiązane ze sobą kapitałowo i osobowo, faktycznie prowadziły działalność, przy wykorzystaniu tych samych środków lub współpracowały ze sobą przy wykonywaniu usługi ochrony mienia.

Odnosząc się do powyższej spornej kwestii przypomnieć należy, zdaniem Sądu Rejonowego, że sytuacja, w której zatrudnienie pracownicze jest łączone z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu powiązanego ekonomicznie z pracodawcą, było przedmiotem wcześniejszych licznych analiz Sądu Najwyższego. I tak w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r., sygn. I PK 311/07 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258), Sąd Najwyższy uznał, że art. 22 § 1 i 1¹ k.p. dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy, objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana. Takie działanie niesie ze sobą cechy tzw. przebicia przez przypisanie (por. A. Opalski: Prawo zgrupowań spółek, Warszawa 2012, s. 474 i n.)

i polega na tym, że określone działania, podejmowane przez jeden podmiot (uczestnika obrotu) uznaje się w istocie za działania innego podmiotu (por. M. Litwińska-Werner (w:) System Prawa Prywatnego, tom 16, Prawo spółek osobowych, pod red. A. Szajkowskiego, s. 422 i n.). Chodzi o sytuacje, w których majątek różnych podmiotów (np. wspólnika i spółki) jest zmieszany w taki sposób, że osoba trzecia nie jest w stanie odróżnić do kogo on należy. Analogiczne przemieszanie może mieć miejsce także w zakresie działania piastunów organów osób prawnych w sytuacjach, gdy te same osoby fizyczne pełnią funkcje w organach różnych osób prawnych i nie czynią tego w sposób czytelny dla kontrahenta, który w takim wypadku może mieć uzasadnione wątpliwości w czym imieniu działają.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przedstawionym w wyroku z dnia 18 września 2014 roku, typowym przykładem nadużycia formy prawnej jest tzw. pomieszenie sfer, które może być zarówno rzeczowe (dotyczące sfery majątkowej spółki i wspólnika), jak również podmiotowe (dotyczące sposobu prowadzonej działalności oraz relacji w strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Przenosząc powyższe na grunt prawa pracy, należy stwierdzić iż opisana instytucja (określana także jako "pomijanie osobowości prawnej", "pomijanie prawnej odrębności osób prawnych" lub "przebijanie welonu korporacyjnego") sprowadza się do okoliczności, w których formalne związanie pracownika stosunkiem umownym następuje z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich” w stosunku do „właściciela” rzeczywistego. Taki stan rzeczy może w konsekwencji doprowadzić do obejścia prawa i unikania zobowiązań wobec pracowników. Jak zauważa Sąd Najwyższy, korzystanie przez "właściciela" ze swobody w kreowaniu osób prawnych (w szczególności dotyczy to przypadków zakładania spółek zależnych) niejednokrotnie prowadzi do negatywnych konsekwencji w stosunku do pozostałych uczestników obrotu prawnego, zwłaszcza wobec pracowników. Z tej też przyczyny

- w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy - zachodzi konieczność doboru odpowiednich instrumentów prawnych, które będą skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym (a czasami wręcz patologicznym) zjawiskom. W aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca – mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów – na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 roku, sygn. akt III PK 136/13, LEX nr 1554335).

Istotny jest również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. podjęty w sprawie II PK 50/13 wskazujący, że umowa zlecenia (a zgodnie z treścią artykułu 750 kodeksu cywilnego do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem (OSNP 2014 nr 9, poz. 129). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd podniósł, że w razie przyjęcia koncepcji nadużycia osobowości prawnej i nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy,

a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie takie, co stanowczo podkreślił Sąd Najwyższy, ma jednak charakter wyjątkowy, ograniczony do określonego przypadku i uzasadniony jego okolicznościami. Nie można bowiem co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym zasady prawnej odrębności

- a także odpowiedzialności - poszczególnych spółek. Można jednak, korzystając choćby z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa, niwelować przypadki skrajne, w których swoboda tworzenia tych podmiotów

a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, jest nadużywana.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy przypomnieć należy, zdaniem Sądu Rejonowego że z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że pozwany pracodawca (...) Biuro Ochrony (...)” (...)” (...) spółka jawna oraz zleceniodawca powoda (...)” spółka z o.o. ściśle ze sobą współpracowały i trudnym do rozpoznania było to, gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności

i kompetencji drugiej. Przedmiotem umowy o świadczenie usług było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy, która odpowiadała również jego obowiązkom wynikającym z umowy o pracę. Pozwana twierdziła, że zakres obowiązków z obu umów był odmienny, ale dowodowo tego nie wykazała. Świadek A. W. (1) nie miała wiedzy na temat obowiązków powoda. Natomiast S. K. (1)

i występujący w imieniu strony pozwanej, formułowali sprzeczne twierdzenia co do zakresu obowiązków przypisanych do poszczególnych umów. Świadek S. K. (1) twierdził, że czynności w ramach obu umów były odrębne, a jednocześnie wskazał, iż „zdarzało się, że w ramach trasy oprócz zadań konwojowych realizowane były obowiązki serwisowe”.

Z materiału dowodowego nie wynika natomiast, które konwoje obejmowały obowiązki serwisowe, przez którego z członków załogi były wykonywane. Pozwana powoływała się na odrębność organizacyjno-prawną obu umów i czynności na ich podstawie wykonywanych, ale twierdzenia te pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym w postaci zeznań powoda potwierdzonych zeznaniami świadków i pośrednio wynika także z samych dokumentów. Powód otrzymywał jedną trasę do wykonania, która nie dokonywała rozróżnienia na umowę o pracę i umowę o świadczenie usług. Powód wykonywał jednolite obowiązki, przy wykorzystaniu środków obu spółek i pod kontrolą tych samych osób, bez względu na godziny świadczenia pracy.

Powód nie miał dowolności w zakresie wyboru miejsca i czasu realizowania usług na podstawie umowy o świadczenie usług, gdyż w tym zakresie był podporządkowany grafikowi, który otrzymywał od dyspozytora. Przed wyjazdem z siedziby powód zaznajamiał się również z odgórnie narzuconą trasą konwoju. Te wszystkie okoliczności przemawiają za tym, że jedynym celem zawarcia z powodem umowy o świadczenie usług przez współpracującą spółkę było

uniknięcie przez pozwanego konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi zatrudnianie pracowników ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego praca wykonywana przez powoda na podstawie umów o świadczenie usług była w rzeczywistości pracą "etatową" świadczoną na rzecz strony pozwanej w godzinach nadliczbowych, wobec czego powinna być odpowiednio wynagradzana. Podejmowane przez pozwaną spółkę działania zmierzały wyłącznie do obejścia przepisów ustawowych o czasie pracy. Bez znaczenia pozostaje, że powód dobrowolnie i świadomie podpisywał umowy o świadczenie usług i że je wykonywał za wynagrodzeniem. Wskutek wadliwego działania pozwanej spółki powód otrzymywał zaniżone wynagrodzenie za pracę (z pominięciem gratyfikacji za pracę nadliczbową w zakresie dodatku do wynagrodzenia). O tym, że pozwana świadomie działała w celu obejścia przepisów świadczy po pierwsze to, że powód podpisał umowę o świadczenie usług z podmiotem bardzo ściśle z nim współpracującym. Po drugie, chociaż umowy o świadczenie usług były zawierane z inną niż strona pozwana, wyodrębnioną prawnie spółką to zawarcie tych umów nie było przypadkowe i oderwane od stosunku pracy łączącego powoda ze stroną pozwaną. Do zawarcia umów o świadczenie usług doszło w trakcie trwania stosunku pracy. Analiza treści umów cywilnoprawnych jakie powód zawarł z " (...) sp. z o.o. i pełnych odpisów KRS pozwanej i " (...) sp. z o.o. wskazuje, że jedyna osoba uprawniona do reprezentowania pozwanej była jednocześnie jedynym wspólnikiem oraz członkiem zarządu podmiotu zatrudniającego powoda na umowę o świadczenie usług.

Wszystkie powyższe okoliczności, w ocenie Sądu, uzasadniają twierdzenie, iż umowy cywilnoprawne jakie powód zawarł z innym niż pozwana spółka podmiotem miały na celu obejście przepisów prawa o godzinach nadliczbowych. W rezultacie Sąd przyjął, że praca wykonywana przez powoda na podstawie umów o świadczenie usług stanowiła w rzeczywistości pracę wykonywaną w ramach pracowniczego stosunku pracy na rzecz pozwanej spółki.

Sąd I instancji nie miał wątpliwości co do tego, że powód realizował umowę o pracę w wymiarze przekraczającym normy czasu pracy, przy czym wymiar tego czasu został ustalony przez biegłego w opinii na podstawie wpisów do ksiągk broni za cały okres sporny. W tym zakresie opinia biegłego nie była kwestionowana. Sporne było to jaką przyjąć stawkę dla ustalenia dodatku do wynagrodzenia – wynikającą z umowy o pracę, czy umówioną między stronami według twierdzeń powoda. Ostatecznie pełnomocnik powoda zgodził się z twierdzeniami strony pozwanej, iż powinna być przyjęta stawka ustalona na podstawie wynagrodzenia za pracę (minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w każdym roku okresu spornego). Drugim spornym problemem było to, czy na poczet ustalonego dodatku zaliczyć wynagrodzenie z umowy zlecenia. Ostatecznie pełnomocnik powoda nie dokonał takiego zaliczenia, twierdząc, że powód otrzymał wynagrodzenie za pracę wykonaną w ramach umowy cywilnoprawnej, tylko bez dodatku i żądaniem objął tylko dodatek (bez wynagrodzenia podstawowego).

Stosownie do treści art. 151 §1 k.p. 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. Na mocy zaś art. 151¹ §1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% 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 100%.

Szczególna właściwość stosunku prawnego łączącego pracownika z pracodawcą zakłada osobiste spełnianie świadczenia przez pracownika oraz stanowiące jego odzwierciedlenie osobiste spełnianie przez pracodawcę z kolei jego świadczenia. Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę wyklucza możliwość stosowania przepisów k.c. o spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inną osobę niż pracodawca. Pracodawca ma nie tylko obowiązek

wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Spoczywa na nim także – jako na płatniku – obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87 § 1 k.p.).

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, niedopuszczalne jest spełnienie świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inny podmiot niż pracodawca. Powyższy pogląd ma, mutatis mutandis, pełne zastosowanie do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. obejmuje normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ciąży na pozwanym pracodawcy i nie może być skutecznie spełniony przez inny niż pracodawca podmiot, np. zleceniodawcę. Obowiązek ten ciąży na pracodawcy również wtedy, gdy w czasie zatrudnienia powód, jak w niniejszej sprawie, otrzymywał wynagrodzenie od strony pozwanej i interwenienta ubocznego, przy czym godziny przepracowane poza normatywnym czasem pracy zaliczane były do pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia, chociaż obowiązki pracownika wykonującego pracę na podstawie tych umów niczym istotnym się nie różniły.

Zaprezentowane zapatrywanie stanowiło podstawę argumentacyjną trzech wyroków Sądu Najwyższego w sprawach rozpoznawanych w różnych składach (z dnia 4 października 2017 r., III PK 147/16, LEX nr 2427122; z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 74/17, (...) z dnia 13 marca 2014 r., I PK 157/13, LEX nr 1496276). Wobec tego można mówić o ukształtowaniu się linii orzeczniczej, którą sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela. Z pewnością nie stanowi odstępstwa od niej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 (II PK 32/17, LEX nr 2558331), na który powoływała się strona pozwana. Jej uwadze umknęło bowiem, że stan faktyczny, leżący u podstaw tego rozstrzygnięcia, istotnie różnił się od konfiguracji podmiotowej w niniejszej sprawie. Sąd Najwyższy udzielił w nim wskazówek dotyczących sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy umowa o pracę i umowa zlecenia zawarte zostały z tym samym podmiotem, co w realiach rozpoznawanej sprawy nie miało miejsca.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, iż ustalając, że strony niniejszego postępowania łączył jeden stosunek prawny wynikający z zawartej umowy o pracę, to konsekwentnie należy przyjąć, iż dodatek za godziny nadliczbowe winien być powodowi zasądzony z zastosowaniem stawki godzinowej wynikającej z umowy o pracę. Po pierwsze wynika to z niemożności ustalenia z przyczyn wskazanych przy ocenie materiału dowodowego, jaka była stawka umówiona. Po drugie istnienie stawki godzinowej było następstwem przyjęcia fikcji rozliczenia czasu pracy powoda w oparciu o dwa stosunki prawne z dwoma różnymi podmiotami. Jeżeli jednak odstępimy od tej fikcji (pominiemy obowiązywanie nieważnej umowy zlecenia) i powrócimy na grunt umowy o pracę – a tego powód domaga się w niniejszym procesie – to z pełnymi konsekwencjami, w tym z odrzuceniem stawki wynagrodzenia wynikającej z umowy zlecenia, czy też wynikającej z wyniku sumowania należności z obu umów i podzielenia tej kwoty przez liczbę przepracowanych godzin (tak wypowiedział się Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z dnia 4 kwietnia 2018 r., VIII Pa 300/17, portal orzeczeń).

Wobec tego postawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych winno stanowić wynagrodzenie za pracę wynikające z łączącej strony umowy o pracę, czyli odpowiadające wynagrodzeniu minimalnemu obowiązującemu w danym okresie zatrudnienia.

Należy również w tym miejscu zwrócić uwagę, zdaniem Sądu Rejonowego, że Sąd Okręgowy w Łodzi VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 lutego 2020 roku (VIII Pa 185/19) oddalił apelację strony pozwanej od wyroku z dnia 13 sierpnia 2019 roku wydanego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w tożsamej sprawie (X P 642/18), z powództwa S. R. - jednego ze świadków w niniejszym postępowaniu. Argumentacja prawna przyjęta przez sądy I i II instancji, w zakresie oceny prawnej charakteru pracy świadczonej w ramach umów cywilnoprawnych, zasad ustalania ilości godzin ponadnormatywnych, zasad ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadnormatywnych według stawki z umowy o pracę, jest analogiczna, jak w niniejszej sprawie. W sprawie XP 642/18 żądaniem objęte było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmujące podstawę i dodatek.

Ustalenie wysokości należnego powodowi dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy ostatecznie samodzielnie matematycznie wyliczył, w oparciu o dane wynikające z opinii co do liczby nadgodzin i stawki z umowy o pracę, stosując metodologię przyjętą przez biegłego, która nie była kwestionowana przez strony (iloczyn liczby godzin i stawki godzinowej – w tym przypadku stawka brutto z umowy o pracę, przy przyjęciu, że dodatek jest należny w 50 %, jak wskazał biegły w opinii).

W konsekwencji w spornym okresie wyliczenia przedstawiają się następująco:

- listopad 2015 roku – 59 godzin x 10,94 zł : 2 = 322,73 zł,
- grudzień 2015 roku – 88 godzin x 10,42 zł : 2 = 458,48 zł,
- styczeń 2016 roku – 81 godzin x 12,17 zł : 2 = 492,88 zł,
- luty 2016 roku – 50 godzin x 11,01 zł : 2 = 275,25 zł,
- marzec 2016 roku – 71 godzin x 10,51 zł : 2 = 373,10 zł,
- kwiecień 2016 roku – 65 godzin x 11,01 zł : 2 = 357,82 zł,
- maj 2016 roku – 57 godzin x 11,56 zł : 2 = 329,46 zł,
- czerwiec 2016 roku – 69 godzin x 10,51 zł : 2 = 362,59 zł,
- lipiec 2016 roku – 56 godzin x 11,01 zł : 2 = 308,28 zł,
- sierpień 2016 roku – 68 godzin x 10,51 zł : 2 = 357,34 zł,
- wrzesień 2016 roku – 51 godzin x 10,51 zł : 2 = 268 zł,
- października 2016 roku – 50 godzin x 11,01 zł : 2 = 275,25 zł,
- listopad 2016 roku – 41 godzin x 11,56 zł : 2 = 236,98 zł,
- grudzień 2016 roku – 78 godzin x 11,01 zł : 2 = 429,39 zł,
- styczeń 2017 roku – 50 godzin x 11,91 zł : 2 = 297,75 zł,
- luty 2017 roku – 40 godzin x 12,50 zł : 2 = 250 zł,
- marzec 2017 roku – 53 godzin x 10,87 zł : 2 = 288,05 zł,
- kwiecień 2017 roku – 75 godzin x 13,16 zł : 2 = 493,50 zł,
- maj 2017 roku – 82 godzin x 11,91 zł : 2 = 488,31 zł,
- czerwiec 2017 roku – 86 godzin x 11,91 zł : 2 = 512,13 zł,
- lipiec 2017 roku – 67 godzin x 11,91 zł : 2 = 398,98 zł,
- sierpień 2017 roku – 56 godzin x 11,36 zł : 2 = 318,08 zł,
- wrzesień 2017 roku – 46 godzin x 11,91 zł : 2 = 273,93 zł,
- październik 2017 roku – 53 godzin x 11,36 zł : 2 = 301,04 zł,

- listopad 2017 roku – 59 godzin x 12,50 zł : 2 = 368,75 zł,
- grudzień 2017 roku – 60 godzin x 13,16 zł : 2 = 394,80 zł,
- styczeń 2018 roku – 71 godzin x 12,50 zł : 2 = 443,75 zł.

Łącznie w okresie spornym tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądzono w punkcie 1 wyroku kwotę 9.676,62 zł, która stanowi połowę kwoty sprecyzowanej przez pełnomocnika powoda w ostatniej modyfikacji powództwa. Pełnomocnik powoda wskazał kwotę zawyżoną na skutek błędnie przyjętego dodatku w wysokości 100 %, zamiast 50 %.

Wobec braku podstaw do zaliczenia na poczet tak ustalonego dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwot uiszczonych przez zleceniodawcę, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 9.676,62 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmującego tylko dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (punkt 1 wyroku), oddalając powództwo w pozostałej części (punkt 3 wyroku).

O odsetkach Sąd orzekł zgodnie z art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w myśl którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi, przy czym jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. Odsetki od każdego ze świadczeń zasądzone zostały przy uwzględnieniu obowiązującego u pozwanego terminu zapłaty wynagrodzenia ustalonego na 10. dzień miesiąca następującego po miesiącu obliczeniowym. W związku z tym, co do zasady, roszczenie objęte pozwem stawało się wymagalne w 10. dniu miesiąca, a prawo do naliczania od niego odsetek za opóźnienie powstawało w dniu następnym (zgodnie z żądaniem pozwu) – punkty 1 a), b), c), d), e), i), k), l), n), u), v), x), y), z) wyroku. Jednakże w miesiącach, w których kwoty ostatecznie zasądzone i popierane przez powoda są wyższe od kwot objętych żądaniem pozwu, Sąd od kwoty objętej żądaniem pozwu zasądził odsetki zgodnie z przedstawioną zasadą, zaś w zakresie różnicy między kwotą żądania pozwu, a kwotą zasądzoną wyrokiem, przyznał odsetki od dnia następnego po dniu doręczenia pisma z modyfikacją powództwa (zwrotne potwierdzenie doręczenia pisma z modyfikacją – k. 1034), czyli od dnia 3 listopada 2020 roku – punkty 1 f), g), h), j), m), o), p), q), r), s), t), w), aa) wyroku, oddalając żądanie odsetkowe w pozostałej części.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie kwoty 777,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 415,50 zł od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty, od kwoty 316,39 zł od dnia 11 marca 2020 roku do dnia zapłaty i od kwoty 45,84 zł od dnia 11 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty z uwagi na cofnięcie pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia dokonane przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 21 lipca 2020 roku (k. 1018-1022). Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. W rozpoznawanej sprawie częściowe cofnięcie pozwu zostało dokonane ze zrzeczeniem się roszczenia, a zatem nie była wymagana zgoda pozwanego na dokonanie powyższej czynności procesowej.

Oceniając skuteczność powyższej czynności procesowej, Sąd I instancji stosownie do przepisu art.203 § 4 k.p.c., uznał cofnięcie pozwu za dopuszczalne, albowiem czynność ta nie pozostaje w sprzeczności z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa oraz nie narusza słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.).

Uwzględniając zatem, iż strona powodowa cofnęła częściowo pozew ze skutkiem prawnym, należało dojść do przekonania, iż wydanie wyroku odnośnie cofniętych roszczeń stało się zbędne i w myśl przepisu art.355 k.p.c. w związku z art.203 § 1 k.p.c. należało umorzyć postępowanie w tym zakresie – punkt 2 wyroku.

O kosztach procesu, kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c., stosując zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów. Przepis art. 100 k.p.c. traktuje o kompensacie kosztów procesu, która umożliwia sprawiedliwe ich rozłożenie pomiędzy stronami, jeżeli żądania lub obrona uwzględnione zostały jedynie częściowo.

Kompensata poniesionych kosztów procesu może polegać na ich wzajemnym zniesieniu, stosunkowym rozdzieleniu lub włożeniu na jedną ze stron obowiązku zwrotu całości kosztów. Wybór jednego z tych sposobów wymaga ustalenia proporcji między żądaniami powoda i zarzutami pozwanego, a wynikiem sprawy oraz zsumowania wszystkich kosztów poniesionych przez każdą ze stron. Określenie jaka część sumy kosztów przypadłaby na każdą stronę następuje przez odniesienie stosunku w jakim strony utrzymały się ze swoimi żądaniami lub zarzutami do tej sumy, a następnie porównanie uzyskanego wyniku z kosztami rzeczywiście poniesionymi.

Jeżeli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały lub przegrały sprawę, a jednocześnie w takim stosunku poniosły koszty, powinna być zastosowana zasada wzajemnego zniesienia kosztów. W sytuacji znacznej różnicy w wysokości kosztów poniesionych przez strony nie należy stosować tej zasady, nawet gdy przemawiałby za tym wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 1985 r., II CZ 56/85, niepubl.; z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 68/12, niepubl.). W orzecznictwie prezentowane jest również zapatrywanie, że o zastosowaniu zasady wzajemnego zniesienia kosztów procesu decyduje kryterium słusznościowego rozłożenia obowiązku ponoszenia tych kosztów, nie jest natomiast bezwzględnie wymagane dokładne wyliczenie stosunku wygranej do przegranej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 17 czerwca 1974 r., II CZ 104/74, niepubl.; z dnia 10 lutego 1985 r., II CZ 21/85, niepubl.; z dnia 17 czerwca 2011 r., II PZ 10/11, niepubl.). W takim wypadku sąd powinien wskazać na te względy, ponieważ słuszność leży u podłoża każdego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu, zaś sam charakter sprawy nie może przesądzać o zastosowaniu pierwszej z reguł wskazanych w art. 100 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., I CZ 102/12, niepubl.).

W przedmiotowej sprawie powód początkowo żądał od strony pozwanej kwoty 11.004 zł, następnie rozszerzył powództwo do kwoty 16.726,03 zł, a ostatecznie do kwoty 19.353,31 zł. Na rzecz powoda ostatecznie Sąd zasądził kwotę 9.676,62 zł, co oznacza, że powód wygrał sprawę w 49,99 %. Łączne koszty zastępstwa procesowego obu stron w przedmiotowej sprawie wyniosły 5.400 zł (po 2.700 zł liczone od pierwotnej wartości przedmiotu sporu), przy czym ze względu na jednoczesną wygraną i przegraną obu stron praktycznie w 50% Sąd zniósł wzajemne koszty zastępstwa procesowego (punkt 4 wyroku).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.) w zw. z art. 100 k.p.c., przy uwzględnieniu wyniku procesu. Na koszty sądowe w przedmiotowym postępowaniu złożyły się wydatki związane ze stawiennictwem świadków (3 x 82,31 zł) oraz wynagrodzenie powołanego w sprawie biegłego (2.266,60 zł – opinia podstawowa, 939,02 zł i 259,04 zł – opinie uzupełniające). Łączna wysokość kosztów sądowych wyniosła 3.711,59 złotych.

W związku z powyższym Sąd nakazał pobrać od pozwanej kwotę 1.855,79 zł tytułem kosztów sądowych liczonych od uwzględnionej części powództwa, czyli w części obciążającej stronę pozwaną (punkt 5 wyroku).

W pozostałym zakresie koszty sądowe zostały przejęte na rachunek Skarbu Państwa, Sąd nie znalazł bowiem podstaw, iż zachodzi szczególna okoliczność, która uzasadniałaby obciążenie powoda – pracownika kosztami sądowymi (punkt 6 wyroku).

Zgodnie z dyspozycją art. 477² §1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w dacie rozwiązania przez powoda stosunku pracy (punkt 7 wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w części, w której Sąd zasądził od pozwanej kwotę 9676,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie, obciążył pozwaną kosztami sądowymi w części oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2100 zł, tj. w zakresie pkt.1,5 i 7.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego i w ten sposób miało istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia, a mianowicie:

a) błąd w ustaleniach faktycznych polegającym na bezpodstawnym i arbitralnym przyjęciu przez Sąd, że czynności wykonywane przez powoda, za które ten dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, były świadczone w ramach stosunku pracy z pozwaną, podczas, gdy czynności te były wykonywane na rzecz innego podmiotu w ramach stosunku cywilnoprawnego i zostały one pomiędzy stronami rozliczone zgodnie z zasadami określonymi w umowie o świadczenie usług

b) art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie przez Sąd pierwszej instancji dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania błędnych ustaleń przez Sąd zarówno na etapie subsumcji jak i wydawania wyroku, które to uchybienia polegały na bezpodstawnym przyjęciu, że zawarcie umowy o świadczenie usług pomiędzy powodem a S. sp z oo było świadomym działaniem pozwanej w celu obejścia przepisów prawa do wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, a także że zawarcie umowy o świadczenie usług ze spółką (...) sp z oo było warunkiem zawarcia umowy o pracę z pozwaną, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że umowy były zawierane niezależnie od siebie, na zasadzie dobrowolności

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 22 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie polegające na niedokonaniu przez sąd oceny rozpatrywanego stosunku prawnego przez pryzmat cech stosunku pracy wskazanych w tym przepisie, a co za tym idzie arbitralne i bezpodstawne przyjęcie przez Sąd, iż stosunek ten był stosunkiem pracy, mimo, iż nie posiadał on istotnych elementów koniecznych do zakwalifikowania go jako stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

b) art. 58 § 1 kc w zw.z art. 300 kp poprzez błędne zastosowanie, polegające na uznaniu zawartej pomiędzy powodem a S. sp z oo umowy cywilnoprawnej za nieważną jako zmierzającą do obejścia przepisów prawa o godzinach nadliczbowych

c) art. 65 § 2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie, polegające na całkowitym pominięciu okoliczności wynikającej ze zgromadzonego materiału dowodowego, iż zgodną wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej i nawiązanie współpracy na zasadach określonych w treści tych umów i że powód na takie zasady się godził oraz miał świadomość co do charakteru współpracy i warunków zatrudnienia, co w konsekwencji doprowadziło do bezpodstawnego ustalenia przez Sąd istnienia stosunku pracy w miejsce rzeczywiście istniejącego stosunku cywilnoprawnego.

Ewentualnie na wypadek nieuwzględnienia powyższych zarzutów, z ostrożności wyrokowi zarzucił naruszenie:

d) art. 3 kp poprzez jego niezastosowanie pomimo uznania nadużycia osobowości prawnej pracodawcy oraz spółki (...) sp z oo, z którą pracownik miał zawarte umowy o świadczenie usług i nieuznaniu obydwu spółek łącznie za pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy a w konsekwencji nie uznanie kwot wypłacanych przez S. sp z oo na rzecz powoda w okresie objętym sporem za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji prowadzi do naruszenia art. 405 kc poprzez bezpodstawne wzbogacenie powoda kosztem S. sp z oo.

Mając powyższe na uwadze strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami sądowymi w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy a także w apelacji przepisów prawa materialnego i procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, uchybień skutkujących koniecznością zmiany czy uchylenia zaskarżonego wyroku. Podniesione przez stronę apelującą zarzuty w żaden sposób nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Dokonana przez ów sąd wykładnia przytoczonych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu rozpatrującego apelację. Celem wyjaśnienia spornej kwestii, Sąd I instancji przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe. Dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w oparciu o które wysnuł trafne wnioski. Wbrew twierdzeniom apelacji postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w prawidłowym zakresie.

W myśl art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00). Zarzut z art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów./tak SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 31 lipca 2013 r, I ACa 698/13, Lex nr 1369457/.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. W szczególności dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego odpowiada zasadom określonym w art. 328 § 2 kpc, bowiem przy każdej ustalonej okoliczności faktycznej są przytoczone dowody, na których sąd się oparł, wskazano także przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Odnosząc się bezpośrednio do konkretnych zarzutów skarżącego, należy podnieść, że Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, z jakiego powodu nie uznał za wiarygodne zeznań świadków A. W., S. K. a także z zeznań J. K., akcentując występujące sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy na podstawie zebranego

prawkłowo materiału dowodowego, słusznie przyjął, że czynności wykonywane przez powoda, za które ten dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, były świadczone w ramach stosunku pracy z pozwaną, a zawarcie umowy o świadczenie usług pomiędzy powodem a S. sp z oo było świadomym działaniem pozwanej w celu obejścia przepisów prawa do wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych. Słusznie podkreślił, że w czasie rozliczanej umową zlecenia powód świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę, organizacja czasu pracy nie różniła się od pracy w podstawowym wymiarze godzin w związku z pracą podporządkowaną co do miejsca, czasu i osoby przełożonej, za wynagrodzeniem, przy wykorzystaniu składników majątkowych pracodawcy. Prawidłowo także ocenił Sąd Rejonowy, iż podpisanie umowy cywilnoprawnej miało na celu zapewnienie zaspokojenia pracodawcy w zakresie świadczonych usług, bez konieczności zwiększenia zatrudnienia, a kosztem godzin nadliczbowych, jednocześnie ograniczając wydatki na oskładkowane wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że zawarcie umowy zlecenia było z góry narzucone i było to warunkiem zatrudnienia, grafik był ustalany łącznie dla czynności wykonywanych w ramach umowy o pracę i dla czynności wykonywanych umów cywilnoprawnych, w ramach przepracowanych godzin nie rozróżniano godzin przepracowanych na rzecz obu podmiotów.

Wbrew zarzutom apelacyjnym nie doszło do naruszenia art. 22 kp.

Trzeba przypomnieć, że mocą przepisu art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² k.p.).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18).

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej.

Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań. Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. 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 jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być co do zasady podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pracodawca może ponosić w razie ustalenia, że łącząca strony mowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

W rozpoznawanej sprawie powód wykazał, jak słusznie przyjął Sąd I Instancji, że w ramach czynności wykonywanych w oparciu o umowę cywilną formalnie zawartą z innym podmiotem, kooperacyjnie powiązany z pozwanym, faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazać należy na uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) zawierające pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego 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). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post - dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu nie będącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy (por. też wyrok SN z dn. 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dn. 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. (...))

Jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, na gruncie niniejszej sprawy powód wykazał, że we wszystkich godzinach, za które dochodził dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych pozostawał w dyspozycji pozwanego. Powód wykonywał te same rodzajowo czynności, do których używał tych samych środków przekazanych przez pozwanego, pracował pod tym samym logo, pozostawał pod nadzorem tego samego przełożonego. Powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. W grafikach nie rozróżniano czasu pracy z umów o pracę i ze zlecenia. Grafiki te były wspólne, to jest obejmowały czas pracy zaplanowany przez pozwaną dla realizacji obowiązków pracowniczych, jak i realizacji obowiązków wynikających z umowy cywilnoprawnej.

W tej sytuacji trudno nie zgodzić się z Sądem Rejonowym, że powód nie był w stanie - co zostało potwierdzone zeznaniami jego współpracowników - rozróżnić momentu, w którym kończył wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczął w ramach umowy zlecenia. Czynności wykonywane na podstawie każdej z umów niczym się od siebie nie różniły. Nie zmieniały się osoby przełożonych. Powyższe jednoznacznie przemawia za przyjęciem, iż jedynym celem zawarcia umowy zlecenia było uniknięcie przez pozwaną konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi zatrudnianie pracowników ponad obowiązujący ich podstawowy wymiar czasu pracy. Uznać zatem należy, że czynności wykonywane w ramach umów zlecenia były w istocie pracą na rzecz pozwanej, a co z a tym idzie powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, o czym słusznie orzekł Sąd Rejonowy.

W konsekwencji nie doszło także do naruszenia art. 65 kc, art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp. Niezasadne jest założenie pozwanego, jakoby treść zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę należało rozumieć zgodnie z jej literalnym brzmieniem, bez uwzględniania w procesie interpretacji przesłanek z art. 65 § 1 i 2 kc, ponieważ ustalono już na początku zatrudnienia w jaki sposób będą rozliczane czynności wykonywane w ponadnormatywnym czasie pracy.

Oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wskazywała na fakt, że oprócz wynagrodzenia wynikającego z zapisów umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym pracodawcą, powód otrzymywał również wynagrodzenie z umowy cywilno – prawnej. Wskazywało to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca, wyrazili wolę takiego sposobu określenia wynagrodzenia za pracę. Kodeks pracy nie zastrzega dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności. Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia zostały zawarte celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art.18 k.p.). Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Mimo że umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, to jednak posiadającym dość znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcą powoda. Obie spółki ściśle współpracują ze sobą, wręcz trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej. Tam gdzie relacja ta jest taka jak w zatrudnieniu pracowniczym, czyli pod kierownictwem zatrudniającego i według jego reżimu, tam w przypadku sporu decyduje sąd. Wola stron nie przeważa, gdyż umowa nie może być niezgodna z prawem (art. 58 § 1 k.c.). Zasada swobody umów nie jest więc nieograniczona. Pod ochroną prawa jest zatrudnienie pracownicze, czas pracy i prawo do wynagrodzenia za pracę. Nie mają znaczenia umowy cywilnoprawne, które zawarto a nie były wykonywane (pozostawały "w uśpieniu") /por. wyrok SN z dnia 20 listopada 2013 r, II PK 55/13/.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód pracował jako pracownik pozwanej, czyli, że spełniły się wszystkie kryteria pracowniczego zatrudnienia z art. 22 k.p. U podstaw zaskarżonego wyroku leży ustalenie, iż w spornych okresach jedynym i rzeczywistym pracodawcą była pozwana spółka. Czyli nawet, gdy zawarto umowę zlecenia, to było to zatrudnienie pracownicze.

Koncepcja wykonywania zlecenia na ochronę mienia z dwoma innymi przedsiębiorcami w ramach umów o współpracy nie może pomijać podstawowych reguł prawa pracy, czyli, że w tym samym czasie pracownik nie może pracować u dwóch (wielu) pracodawców (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). Sąd

Najwyższy w wyroku z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, stwierdził, że w sytuacji, w której dana osoba jest jednocześnie związana umową o pracę z jedną ze spółek kapitałowych wchodzących w skład grupy spółek i umową zlecenia z inną spółką z tej grupy a na podstawie tych umów wykonuje jednakowy rodzaj czynności, wynikający z umowy o pracę z formalnym tylko rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usługi, to tak zawarta umowa zlecenia stanowi o obejściu przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych a praca wykonywana na jej podstawie jest pracą w ramach stosunku pracy ze spółką będącą pracodawcą.

/por. w tym zakresie wyrok SN wraz z uzasadnieniem – z dnia 8 grudnia 2015 r., II PK 297/14, LEX nr 2002035/.

Mając wszystko, co zostało powyżej podniesione, Sąd , stwierdzając iż umowy zlecenia były niewypełnione własną treścią a czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego (w odpowiednich okresach), doszedł do wniosku, iż powód w związku z tym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów o pracę okresach.

Godziny pracy opłacone przez „zleceniodawcę” były w istocie godzinami pracy dla pozwanej i należało je doliczać do czasu pracy powoda. Zabieg ten skutkował tym, że za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych nie otrzymał stosownego dodatku do wynagrodzenia. Podkreślić wypada, iż wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umowy zlecenia, stanowiącej w istocie kontynuację stosunku pracy, nie było powiększone o wspomniany wyżej dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód domagał się w niniejszym procesie wyłącznie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec powyższego Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, poparte orzecznictwem Sądu Najwyższego, że brak jest podstaw do zaliczenia na poczet przysługującego wynagrodzenia (w tym przypadku dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) wypłaconych kwot w ramach umowy zlecenia, bowiem niedopuszczalne jest spełnienie świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inny podmiot niż pracodawca.

Szczególność właściwość stosunku prawnego łączącego pracownika z pracodawcą zakłada osobiste spełnianie świadczenia przez pracownika (w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju - art. 22 § 1 k.p.) oraz stanowiące jego odzwierciedlenie osobiste spełnianie przez pracodawcę z kolei jego świadczenia (w postaci wypłacania wynagrodzenia - k.p.). Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę wyklucza możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o spełnieniu świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inną osobę niż pracodawca. Pracodawca ma nie tylko obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Spoczywa na nim także - jako na płatniku - obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87 § 1 k.p.).

Osobisty charakter stosunku pracy oraz reguły ochronne dotyczące wynagrodzenia wyłączają zastosowanie przez art. 300 k.p. rozwiązania przewidzianego zarówno w art. 356 § 1 k.c., jak i w art. 356 § 2 k.c. Oznacza to, że spełnienie świadczenia przez zleceniodawcę nie zaspokaja roszczeń pracownika z racji pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik ma prawo dochodzić pełnej należności od pracodawcy, choć powinien liczyć się z roszczeniem regresowym zleceniodawcy (którego podstawą prawną będzie bezpodstawne wzbogacenie)./tak SN w wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r. III PK 74/17/

Słusznie także podniósł Sąd Rejonowy, iż podnoszony przez stronę pozwaną wywód orzeczenia SN z dnia 12.04.2018 r (II PK 32/17) dotyczył odmiennego stanu faktycznego, niż w niniejszym postępowaniu.

Mając to wszystko na uwadze apelacja, jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego powoda w postępowaniu przed sądem II Instancji, Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 2 pkt. 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia MS z dnia 22.10.2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie. /Dz.U.2015.1800/

Przewodniczący Sędziowie