

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dnia 1 marca 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa P. C.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 777,77 złotych (siedemset siedemdziesiąt siedem złotych i 77/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 roku,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 2.076,52 złotych (dwa tysiące siedemdziesiąt sześć złotych i 52/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 roku,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 709,66 złotych (siedemset dziewięć złotych i 66/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013 roku,

IV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 858,07 złotych (osiemset pięćdziesiąt osiem złotych i 07/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013 roku,

V. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 1.861,35 złotych (tysiąc osiemset sześćdziesiąt jeden złotych i 35/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013 roku,

VI. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 631,60 złotych (sześćset trzydzieści jeden złotych i 60/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku,

VII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 513,30 złotych (pięćset trzysta trzydzieści złotych i 30/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku,

VIII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 1.863,67 złotych (tysiąc osiemset sześćdziesiąt trzy złote i 67/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku,

IX. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 619,65 złotych (sześćset dziewiętnaście złotych i 65/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku,

X. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 311,65 złotych (trzysta jedenaście złotych i 65/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku,

XI. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 2.267,76 złotych (dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt siedem złotych i 76/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku,

XII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 644,14 złotych (sześćset czterdzieści cztery złote i 14/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku

XIII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 518,95 złotych (pięćset osiemnaście złotych i 95/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc sierpień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku,

XIV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 1.562,57 złotych (tysiąc pięćset sześćdziesiąt dwa złote i 57/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku,

XV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 423,05 złotych (czterysta dwadzieścia trzy złote i 05/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku,

XVI. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 432,62 złotych (czterysta trzydzieści dwa złote i 62/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku,

XVII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 1.934,64 złotych (tysiąc dziewięćset trzydzieści cztery złote i 64/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku,

XVIII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 632,56 złotych (sześćset trzydzieści dwa złote i 56/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku,

XIX. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 718,81 złotych (siedemset osiemnaście złotych i 81/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc luty 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku,

XX. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 1.926,99 złotych (tysiąc dziewięćset dwadzieścia sześć złotych i 99/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę

pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc marzec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku,

XXI. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 599,66 złotych (pięćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych i 66/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku,

XXII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 861,40 złotych (osiemset sześćdziesiąt jeden złotych i 40/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc maj 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku,

XXIII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 2.141,70 złotych (dwa tysiące sto czterdzieści jeden złotych i 70/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku,

XXIV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 858,64 złotych (osiemset pięćdziesiąt osiem złotych i 64/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku,

XXV. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

XXVI. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 1.800 złotych (tysiąc osiemset złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

XXVII nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 3.686,70 złotych (trzy tysiące sześćset osiemdziesiąt sześć złotych i 70/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

XXVIII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.830 złotych (tysiąc osiemset trzydzieści złotych i 00/100) brutto.

Sygn. akt VI P 633/15

UZASADNIENIE

Powód P. C. pozwem z dnia 1 września 2015r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 23.294,02 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot: od dnia 10 sierpnia 2012 r. od kwoty 1.458,25 zł do dnia zapłaty, od dnia 8 września 2012 r. od kwoty 1.493,80 zł do dnia zapłaty, od dnia 10 października 2012r. od kwoty 1.255,80 zł do dnia zapłaty, od dnia 10 listopada 2012r. od kwoty 1.071,45 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 grudnia 2012r. od kwoty 967,07 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 stycznia 2013r. od kwoty 13,60 zł do dnia zapłaty, od dnia 9 lutego 2013r. od kwoty 1.023,85 zł do dnia zapłaty, od dnia 9 marca 2013r. od kwoty 1.221,85 zł do dnia zapłaty, od dnia 12 kwietnia 2013r. od kwoty 1.165,85 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 maja 2013r. od kwoty 920,25 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 czerwca 2013r. od kwoty 991,32 zł do dnia zapłaty, od dnia 12 lipca 2012r. od kwoty 924,24 zł do dnia zapłaty, od dnia 10 sierpnia 2013r. od kwoty 850,82 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 września 2013r. od kwoty 1.034,75 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 października 2013r. od kwoty 891,47 zł do dnia zapłaty, od dnia 13 listopada 2013r. od kwoty 879,29 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 grudnia 2013r. od kwoty 870,69 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 stycznia 2014r. od kwoty 899,36 zł do dnia zapłaty, od dnia 8 lutego 2014r. od kwoty 693,85 zł do dnia zapłaty, od dnia 8 marca 2014r. od kwoty 855,21 zł do dnia zapłaty, od dnia 10 kwietnia 2014r. od kwoty 1.090,06 zł do dnia zapłaty, od dnia 10 maja 2014r. od kwoty 813,77 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 czerwca 2014r. od kwoty 916,51 zł do dnia zapłaty oraz od dnia 10 lipca 2014r. od kwoty 1.014,91 zł do dnia zapłaty, tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres dnia 1 sierpnia

2012r. do dnia 31 lipca 2014r. Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 17 października 2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika ochrony/konwojenta. Warunkiem podpisania umowy o pracę było również podpisanie umowy zlecenia z firmą (...) S.A., (...) sp. z o.o. lub inną powiązaną firmą córką. Podpisanie umowy zlecenia następowało w tym samym czasie co podpisanie umowy o pracę. Okres, na który były zawierane obie umowy był również tożsamy. Ponadto zakres czynności zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak również umowę zlecenia był taki sam. Powyższe w ocenie powoda stanowiło o naruszeniu art. 129 kp i miało na celu obejście prawa. Powód wskazał, że pracownicy ochrony otrzymywali od dowódcy grafiki służby, następnie pobierali broń i amunicję, gdzie godzinę pobrania broni i amunicji kwitowano w książce wydania – przyjęcia broni i amunicji. Broń i amunicję najpierw pobierano z magazynu pozwanego, natomiast od początku 2013r., na skutek licznych procesów sądowych z udziałem pozwanego są dwa sejfy, w których przechowana jest broń przez każdy z podmiotów.

Dyspozytorzy (...) sp. z o.o. przeliczali ogólny czas pracy pracowników i aby czas posiadania broni nie przekroczył normatywu miesięcznego wydawali broń raz z jednego, a raz z drugiego sejfu. Powód podkreślił, iż w okresie objętym sporem dowódca konwoju otrzymywał kartę zadań, w której były wskazane czynności do wykonania. Samochodami służbowymi oznakowanymi logo pozwanego (...) sp. z o.o. pracownicy ochrony jechali na służbę. Praca polegała na odbieraniu i transporcie, jak również ochronie wartości pieniężnych według ustalonych siedzib klientów. Praca trwała po 16-19 godzin podczas każdej służby. Bywały dni, w których powód pracował nawet 20 godzin dziennie. Powód wykonywał tylko obowiązki kierowcy, nie wykonywał czynności konwojenta, ani serwisanta bankomatów. Umundurowanie również było własnością pozwanego i oznaczone jego logo. Po zakończeniu pracy zdawano broń i amunicję, kwitując godzinę jej zdania. Zadania do wykonania na następny dzień wywieszane były na tablicy ogłoszeń. Wynagrodzenie za pracę wypłacano w ten sposób, że kierownik biura terenowego w G. obliczał miesięczny normatyw godzinowy oraz ilość faktycznych godzin pracy przepracowanych przez powoda na podstawie zapisów z książek pobrania i zdania broni z obydwu firm i przysyłał te dane do głównej siedziby firmy w W.. Tam na podstawie tych danych wypłacano przelewem bankowym kwotę wynikającą z iloczynu normatywu miesięcznego mnożonego przez stawkę godzinową wynikającą z umowy o pracę. Różnice między faktycznie przepracowanymi godzinami, a normatywem miesięcznym mnożono przez stawkę godzinową wynikającą z umowy zlecenia i również wypłacono przelewem bankowym, lecz już jako inna firma, specjalnie utworzona w tym celu. Czynności związane z serwisowaniem bankomatów określone były w umowach zlecenia, natomiast inne czynności wykonywane przez powoda opisane były w umowie o pracę. W ten oto sposób pracodawca unikał zapłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Praca wykonywana przez powoda była w sposób ciągły i w związku z tym fizycznie niemożliwe było, aby powód jednocześnie kończył pracę u pozwanego i zaczynał pracę wynikającą z umowy zlecenia w innej firmie, posługując się tymi samymi samochodami, tą samą bronią oraz tymi samymi identyfikatorami i w tych samych ubraniach ochronnych oznaczonych logo pozwanego. Czas, podczas którego powód posiadał broń był faktycznie czasem pracy świadczonym na rzecz pozwanego. Stosowanie wyżej wskazanego proceduru zostało również potwierdzone przez Państwową Inspekcję Pracy w czasie kontroli. (k. 2-8)

W piśmie procesowym z dnia 2 lutego 2017r. powód sprecyzował ostatecznie żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 25.746,73 zł brutto tytułem przepracowanych nadgodzin wraz z ustawowymi odsetkami : od dnia 11 września 2012r. od kwoty 777,77 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 października 2012r. od kwoty 2.076,52 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 listopada 2012r. od kwoty 709,66 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 grudnia 2012r. od kwoty 858,07 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 stycznia 2013r. od kwoty 1.861,35 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 lutego 2013r. od kwoty 631,60 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 marca 2013r. od kwoty 513,30 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 kwietnia 2013r. od kwoty 1.863,67 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 maja 2013r. od kwoty 619,65 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 czerwca 2013r. od kwoty 311,65 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 lipca 2012 r. od kwoty 2.267,76 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 sierpnia 2013r. od kwoty 644,14 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 września 2013r. od kwoty 518,95 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 października 2013r. od kwoty 1.562,57 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 listopada 2013r. od kwoty

423,05 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 grudnia 2013r. od kwoty 432,62 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 stycznia 2014r. od kwoty 1.934,64 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 lutego 2014r. od kwoty 632,56 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 marca 2014r. od kwoty 718,81 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 kwietnia 2014r. od kwoty 1.926,99 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 maja 2014r. od kwoty 599,66 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 czerwca 2014r. od kwoty 861,40 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 lipca 2014r. od kwoty 2.141,70 zł do dnia zapłaty, od dnia 11 sierpnia 2014r. od kwoty 856,64 zł do dnia zapłaty. (k. 495-496)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz wszelkimi innymi wydatkami, które ewentualnie poniesie strona pozwana w toku niniejszego postępowania. Nadto pozwany wniósł o wezwanie na podstawie art. 194 § 1 kpc do udziału w sprawie spółki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył wszystkim wyraźnie nieprzyznanym faktom przedstawionym przez powoda. Strona pozwana potwierdziła, że powód był jej pracownikiem i z tytułu wykonywanej pracy otrzymywał wynagrodzenie, którego wysokość obliczona jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła kwotę 1.830 zł brutto. W skład wynagrodzenia powoda wchodził zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej oraz dodatkowo od lutego 2012r. zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany podniósł, iż roszczenia powoda są całkowicie bezzasadne i nie znajdują uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa. Z uwagi na wprowadzenie dla pracowników ochrony zryczałtowanego dodatku za pracę w godzinach nocnych oraz pracę w godzinach nadliczbowych, pozwany jest zwolniony z obowiązku szczegółowego prowadzenia ewidencji czasu ich pracy. Pozwany prowadził tylko wykazy godzin przepracowanych, obejmujące normę czasu pracy, liczbę godzin przepracowanych w miesiącu – w tym liczbę godzin nocnych i ewentualne adnotacje dotyczące urlopów pracowniczych i zwolnień lekarskich. Pozwany zaprzeczył, by czas pracy pracowników wynikał z książki przyjęcia/zdania broni, albowiem książka ta nie jest dokumentem potwierdzającym czas pracy pracowników w ramach umowy o pracę. Dokumentacja ta potwierdza jedynie czas, w jakim broń należąca do pozwanego znajdowała się poza obszarem magazynu broni. Z uwagi na fakt, że w toku jednego wyjazdu z bronią zatrudnieni przez pozwanego pracownicy wykonują również zadania w oparciu o umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem, pozwany nie był w stanie na bieżąco i dokładnie ustalać czasu pracy w oparciu o umowę o pracę. Przy czym zadania realizowane na podstawie umowy zlecenia nie wymagały posiadania broni. Sam fakt, że pracownicy byli w posiadaniu broni wynikał jedynie z niemożności zdania jej do magazynu pozwanego przed rozpoczęciem wykonywania zadań w oparciu o umowę zlecenia.

Pracownicy zadania wykonywali w znacznej odległości od siedziby biura i niemożliwa była bieżąca kontrola czasu ich pracy. Dla powoda była prowadzona stosowna ewidencja, z której nie wynika, aby w trakcie trwania umowy o pracę wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych. Z tytułu wykonanej pracy powód otrzymał należne wynagrodzenie w pełnej wysokości, wynikające z obowiązującego go wymiaru etatu. Równocześnie pozwany wskazał, że powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy. W okresie swojej pracy powód nie pracował ponad normy czasu pracy. W ocenie pozwanego powód nie udowodnił w żaden sposób, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jego wyliczenia nie mogą stanowić podstawy do dochodzenia roszczeń objętych pozwem. W okresie spornym powód oprócz pracy wykonywanej na rzecz pozwanego w ramach umowy o pracę realizował również zadania na podstawie umów zlecenia zawartych z początkowo z (...) S.A. (aktualnie: (...) sp. z o.o.), a więc z innym od pozwanego podmiotem prawnym. Pozwany nie zawierał zaś z powodem jakichkolwiek umów zlecenia. Wbrew stanowisku powoda, zawarcie umowy zlecenia ze spółką należącą do grupy kapitałowej, nie stanowiło okoliczności zmierzającej do obejścia przepisów prawa, albowiem (...) sp. z o.o. jest odrębnym od pozwanego podmiotem prawnym, zarejestrowanym w rejestrze przedsiębiorców pod własnym numerem KRS, legitymujący się odrębnym numerem NIP i REGON, prowadzącym działalność na własny rachunek i ryzyko oraz wywodzącym się z grupy (...) która została przejęta przez (...) S.A. w 2012r. Pozwany nie jest właścicielem udziałów w tejże spółce. Ponadto przedmiot działalności obu spółek nie jest tożsamy. Pozwany zakwestionował również twierdzenia powoda, że warunkiem zawarcia umowy o pracę było równoczesne zawarcie umowy zlecenia ze spółką (...) sp. z o.o. lub jej poprzednikami prawnymi. Pozwany nie miał i nie ma wpływu na decyzje podejmowane przez jej pracowników, a ewentualne zawarcie zlecenia nie jest

uzależnione od faktu zatrudnienia. Pozwany nie ma pełnej wiedzy w zakresie zadań wykonywanych przez powoda w ramach umowy zlecenia, przy czym z przedmiotu umowy zlecenia wynika, że zakres jego zadań zdecydowanie różnił się od obowiązków wykonywanych w oparciu o umowę o pracę, w ramach których powód winien zajmować się ochroną wartości w trakcie ich transportu. Powód jako zleceniobiorca zobowiązany był do świadczenia usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych. Dopiero od stycznia 2014r. w ramach umowy zlecenia dopuszczone zostało wykonywanie czynności związanych z konwojowaniem wartości. Tymczasem w ramach stosunku pracy powód wykonywał jedynie czynności związane z ochroną wartości pieniężnych w transporcie (zadania konwojenta). Nie sposób zatem zgodzić się z twierdzeniem powoda, że różnice w zakresie wykonywanych czynności w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę są nieczytelne. Nadto pozwany wskazał, że każda ze spółek prowadzi odrębny magazyn broni, a zadania związane z konwojowaniem wartości wykonuje o własną broń. Powód podnosząc okoliczność rzeczywistej pracy na rzecz tylko pozwanego, nie zaprzeczył jednak, że otrzymał od zleceniodawcy wynagrodzenie, nie kwestionując swojej sytuacji prawnej.

Pozwany podał, iż przyjmując twierdzenia powoda uznać należałoby, iż wynagrodzenie otrzymane przez powoda w ramach umów zlecenia stało się świadczeniem nienależnym, które winien zwrócić zleceniodawcy. Wysuwane zatem w przedmiotowym postępowaniu żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest w tym stanie prawnym żądaniem zapłaty drugiego wynagrodzenia za tą samą pracę, od innego jednak podmiotu. Kwestionując sposób wyliczenia liczby godzin nadliczbowych oraz ewentualnego wynagrodzenia, pozwany podniósł również, iż niezrozumiałym jest przyjęcie stawki godzinowej niepotwierdzonej żadnym dokumentem. Zdaniem pozwanego do ewentualnych obliczeń należy brać pod uwagę jedynie stawki wyliczone w oparciu o obowiązującą powoda umowę o pracę. Nadto obliczenia powoda obarczone są istotnym błędem, gdyż od lutego 2012r. powód, oprócz wynagrodzenia z umowy o pracę otrzymywał również zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, który to składnik istotnie wpływa na wynik dokonanych obliczeń. (k. 45-52)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. świadczy usługi ochrony osób i mienia w formie konwojowania wartości pieniężnych.

(...) S.A zajmowała się obsługą gotówki, tj. przygotowaniem gotówki do banków, rozliczaniem gotówki pochodzącej od banków i od klientów, a także przygotowaniem gotówki do załadowania bankomatów, wreszcie serwisowaniem bankomatów. Serwis to szereg czynności wymaganych umową przez klienta, które uwzględnia rozliczenie bankomatu, zbilansowanie i dokonanie serwisu pierwszego stopnia, a także załadowanie bankomatu środkami pieniężnymi.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wywodząca się z grupy (...) została przejęta przez (...) Spółkę Akcyjną w 2012r. Przedmiot działalności obejmuje zakres pozostałej działalności finansowej, działalności wspomagającej usługi finansowe. Działalność ta ukierunkowana jest na zawieranie umów zleceń, których przedmiotem jest m.in. świadczenie usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów oraz wykonywanie czynności zdawczo-odbiorczych związanych z inkasowaniem wartości pieniężnych, a także czynności pomocniczych w transportach wartości pieniężnych.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i (...) spółka akcyjna, a następnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w ramach umów z klientami występowały wspólnie z ramach umów dwustronnych bądź też konsorcjum.

W pozwanej spółce powszechną praktyką było, iż pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, mieli jednocześnie zawarte umowy zlecenia na analogiczny okres najpierw z podmiotem (...) potem z jego następcą prawnym (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością.

Pracownicy nie mieli wyboru odnośnie zawarcia umów zleceń. Było to przedstawione im na zasadzie, iż trzeba powyższe obligatoryjnie podpisać.

Powód P. C. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na stanowisku pracownika ochrony – konwojenta, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny tj. od dnia 17 października 2011r. do dnia 31 grudnia 2011r. W treści umowy strony ustaliły ryczałt za godziny nocne w wysokości 110 zł.

Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2012r. do dnia 31 grudnia 2014r. na dotychczasowych warunkach pracy za wynagrodzeniem w wysokości 1.350zł i ryczałtem za godziny nocne w wysokości 150 zł.

W dniu 6 kwietnia 2012r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, w oparciu o który pracownikom pracującym w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonującym stale pracę poza zakładem pracy, w szczególności osobom pracującym na stanowisku pracownik ochrony- konwojent- kierowca przyznano zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 zł brutto miesięcznie.

Z dniem 1 stycznia 2013r. ryczałt za godziny nadliczbowe wynosił 150 zł.

(Dowód : umowa o pracę – k. 88, 100, aneksy do umowy o pracę – k. 81, 87, 91)

Zgodnie ze stanowiskową kartą pracy do zadań i obowiązków powoda w oparciu o umowę o pracę należało sumiennie i starannie wykonywanie zadań oraz stosowanie się do wszystkich poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami pracy lub umowy o pracę.

Pracownik obowiązany był w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności, znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym, wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych, dbać o należyty stan maszyn, urządzeń narzędzi i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy, stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem, poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich, niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym niebezpieczeństwie, współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz przestrzegać w zakładzie zasad współżycia społecznego.

W celu realizacji obowiązków pracownik obowiązany był : zgłosić się do pracy w pełnej dyspozycji psychicznej i fizycznej oraz zachować ją w czasie pracy; niedopuszczalne jest zgłaszanie się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub podobnie działającego środka oraz spożywanie ich w czasie pracy, rozpocząć wykonywanie zadań punktualnie zgodnie z grafikiem służby, potwierdzając przybycie własnoręcznym podpisem na liście obecności, znać i przestrzegać regulaminy, procedury i instrukcje obowiązujące w (...) sp. z o.o., znać i przestrzegać przepisy ustawy o ochronie osób i mienia z dnia 22 sierpnia 1997 r. oraz przepisy wykonawcze do ustawy, rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę, wykorzystywać w pełni czas pracy na wykonywanie powierzonych obowiązków służbowych, dokładnie i sumiennie wykonywać polecenia przełożonych. Dążyć do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę, wykonywać pracę i polecenia przełożonych w sposób zgodny z prawem, wykorzystując najbardziej optymalnie dostępne mu środki pracy, posiadane

wiedzę i doświadczenie zawodowe oraz zasady racjonalnego i ekonomicznego działania, używać środków pracy, narzędzi i urządzeń zgodnie z ich przeznaczeniem wyłącznie do wykonywania zadań służbowych, właściwie odnosić się do przełożonych, współpracowników i klientów, mając na względzie nadrzędność podstawowych interesów Spółki, właściwie zabezpieczyć dokumenty zawierające tajemnicę i informacje gospodarcze oraz pieniądze i druki ścisłego zarachowania, odpowiednio zamknąć pomieszczenia, w których pracuje oraz zabezpieczyć okna; obowiązek zamykania pomieszczeń dotyczy również sytuacji chwilowego opuszczenia pomieszczeń w czasie trwania pracy, sprawdzić, czy wyłączone zostały wszystkie urządzenia, których praca ciągła poza godzinami normalnej pracy nie jest wymagana, sprawdzić, czy nie pozostały jakiegokolwiek potencjalne źródła pożaru albo niezabezpieczone środki żrące lub trujące, sprawdzić, czy nie pozostały wyłączone systemy sygnalizacji alarmowej i inne zabezpieczenia stosowane w przedsiębiorstwie oraz w obiektach, w których pracownicy przedsiębiorstwa wykonują prace instalacyjne i montażowe.

Podstawowym obowiązkiem pracownika ochrony w (...) sp. z o.o. wykonującego obowiązki służbowe, polegające na konwojowaniu wartości pieniężnych jest ochrona powierzonego do konwojowania mienia.

W celu zapewnienia powyższego, pracownik ochrony zobowiązany był :w czasie wykonywania czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, przestrzegać zasad określonych w „Instrukcji (...), wydanej przez (...) sp. z o.o., używać przydzielonych środków ochrony osobistej zgodnie z ich przeznaczeniem, postępować – w przypadkach nadzwyczajnych – zgodnie z algorytmami postępowania w sytuacjach awaryjnych, stanowiących załącznik do „Instrukcji (...)wydanej przez (...) sp. z o.o., wykonywać powierzone zadania zawsze w umundurowaniu, na widocznym miejscu należy umieścić identyfikator służbowy, posiadać przy sobie zawsze licencję pracownika ochrony fizycznej, legitymację dopuszczającą do posiadania broni, dowód osobisty, utrzymywać w pełnej sprawności broń, amunicję i sprzęt będący na wyposażeniu, prowadzić i posiadać wymaganą dokumentację operacyjną zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi instrukcjami operacyjnymi wydanymi przez (...) sp. z o.o.

oraz dodatkowo pełniąc funkcję dowódcy konwoju: realizować zadania konwojowe zgodnie z Dzienną Kartą Zadań zespołu konwojowego oraz z otrzymanymi zadaniami i wytycznymi, określać zadania dla osób wchodzących w skład zespołu konwojowego (konwojentów, osoby transportującej/inkasenta, kierującego pojazdem), sprawdzać funkcjonowanie otrzymanych środków łączności, ustalać znaki i sygnały porozumiewawcze dla różnych sytuacji, czuć nad prawidłowym przebiegiem czynności konwojowych, zgodnie z zapisami Instrukcji (...)

Wykonując zadania członka Grupy (...): podejmować interwencję w obiektach zleconych przez dyżurnego (...), stosować się do poleceń dowódcy (...), wykonywać w razie potrzeby obowiązki dowódcy (...).

Wykonując zaś zadania kierowcy: przygotowywać pod względem technicznym pojazd do służby, tankować pojazd w niezbędną ilość paliwa, dbać o wyposażenie pojazdu, nie zmieniać samowolnie miejsc postoju i tras przejazdu, wykonywać polecenia dowódcy (...), przestrzegać przepisy ruchu drogowego obowiązujące na danym odcinku trasy, poruszać się – w miarę możliwości – z prędkością obowiązującą na danym odcinku drogi i wynikającą z panujących warunków drogowych, włączać w przypadku bezpośredniego zagrożenia urządzenia alarmowe i szybko opuszczać zagrożone sfery, posiadać przy sobie dokumenty potwierdzające uprawnienia do kierowania pojazdami mechanicznymi, przestrzegać zasad określonych w Instrukcji (...) w (...) sp. z o.o.”.

(Dowód: stanowiskowa karta pracy/zakres obowiązków - k. 98-99)

U pozwanego został wprowadzony Regulamin Pracy, zgodnie z którym wymiar czasu pracy dla pracowników spółki wynosi przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

W spółce jest stosowany również równoważny czas pracy, tj. przedłużony wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców do 10 godzin na dobę i trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

Wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych powinno być wypłacane w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie okresu rozliczeniowego.

Czas pracy wg § 7 ust. 6 powinien być w pełni wykorzystany dla wykonania powierzonych zadań. Wykonywanie w tym czasie innych prac lub zajęć, a także opuszczenie stanowiska pracy jest niedopuszczalne.

(Dowód : Regulamin Pracy oraz aneks nr (...) – k. 333-341)

Warunkiem podpisania umowy o pracę z powodem było równoczesne podpisanie przez niego także umowy zlecenia ze spółką (...) S.A, a następnie (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością.

W dniu 20 października 2011r. powód zawarł z (...) spółką akcyjną z siedzibą w W. umowę zlecenia na czas określony do dnia 31 marca 2013 r. W treści powyższej strony przewidziały, iż do zadań powoda będzie należało świadczenie na rzecz zleceniodawcy usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, nadto obsługa korespondencji, dokonywanie czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki, które nie stanowią ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonywanie usług osobie trzeciej po wcześniejszym uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy. Mimo takowego zapisu w umowie zlecenia, faktycznie z uwagi na zabezpieczenia w bankach, jak choćby w (...), gdzie pracownicy pozwanego przy pobieraniu wartości musieli odcisnąć swoje linie papilarne i użyć własnego kodu pin, nie było to możliwe, jak również wykonalne. W przypadku nieobecności powoda, czy też innego pracownika, zastępstwo wyznaczał dyspozytor tylko spośród pracowników pozwanego.

Umowa zlecenia z (...) przewidywała również, że zleceniobiorca ma wystawiać rachunki, które będą płatne 14 dni po wystawieniu przez zleceniobiorcę. W rzeczywistości pracownicy ochrony, mimo takich zapisów umowy nigdy nie wystawiali żadnych rachunków. (...) sama naliczała wynagrodzenie, wypłacając je pracownikom ochrony na konta, nie przedstawiając żadnych rozliczeń. Z tytułów przelewów też nie wynikało, za co, za ile godzin, za jaką stawkę otrzymują pracownicy ochrony wynagrodzenie.

W umowie z (...) (...) wskazano, iż wynagrodzenie będzie ustalone wg cen wzajemnie akceptowanych. Te jednak nie były ustalone. Pracownikom mówiono jedynie, ile średnio otrzymają z tytułu wszystkich umów łącznie za dany miesiąc.

W dniu 1 kwietnia 2013r. powód zawarł kolejną umowę zlecenia tj. z (...) sp. z o.o. na świadczenie usług polegających na wykonywaniu czynności związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochrony, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki.

W treści powyższej umowy strony przewidziały również, iż w zamian za świadczenie usług konwojowania wartości pieniężnych w dni robocze u zleceniodawcy, zleceniobiorca otrzyma od zleceniodawcy wynagrodzenie w wysokości 17,21 złotych brutto za każdą godzinę realizacji tych usług. W odniesieniu do pozostałych usług określonych umową zleceniobiorca otrzyma od zleceniodawcy wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowalnych.

Gdy (...) przejął zleceniobiorców z (...) (...), treść umowy zlecenia zasadniczo była taka sama, jak w (...) (...), w szczególności w zakresie zastępstw i nieobecności. Obie umowy wskazywały też, iż zleceniobiorca będzie wykonywał usługi w czasie wybranym przez siebie, jednakże również był to zapis martwy, bowiem pracownicy ochrony nie mieli żadnej swobody w zakresie tego, kiedy rozpocząć pracę, kiedy ją skończyć, bowiem otrzymywali polecenia od dyspozytorów, na którą się stawiać do pracy, otrzymywali kartę zadań z trasówką, czyli listę punktów, które trzeba było odwiedzić i wykonać zleczone czynności, pracownicy nie mogli zmienić kolejności tych punktów bez zgody dyspozytora.

W okresie obowiązywania obu umów tj. umowy o pracę, jak również umowy zlecenia powód wykonywał wyłącznie obowiązki kierowcy.

Czynności te w żaden sposób nie były rozdzielone godzinowo, czy też zadaniowo. Samochód, umundurowanie oraz broń nie zmieniały się podczas obsługi całej określonej na dany dzień trasy. Każdorazowo powód potwierdzał fakt odbioru i zdania broni w książce broni i amunicji. Broń była zdawana po zakończeniu całej wyznaczonej przez przełożonego trasy.

Od początku 2013r. zostały wprowadzone przez oba podmioty odrębne książki wydania/zdania broni. Wówczas pracownicy raz w książce należącej do pozwanego, a raz przypisanej do (...) kwitowali odbiór i zdanie broni.

U pozwanego nie były sporządzane grafiki, o tym jak powód pracował dowiadywał się z dnia na dzień od dyspozytora, zgodnie z kartą zadań na dany dzień, tj. odnośnie punktów, które w danym dniu należało obsłużyć. Zgodnie z ustaloną kartą zadań pracownicy wykonywali swoje obowiązki, przy czym nie byli władni do zmiany trasy, na bieżąco monitorowanej przez (...).

Pełniąc swoje obowiązki powód miał zawsze w ciągu dnia tylko jednego przełożonego.

Nie było faktycznego podziału dnia na czynności służbowe wynikające z umowy o pracę i z zakresu zadań przypisanych do umowy zlecenia.

Powód był kierowcą i tylko te obowiązki wykonywał w ciągu całego dnia służby.

Umundurowanie było jednakowe zarówno z tytułu zatrudnienia u pozwanego, jak i w pozostałych spółkach – (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, a uprzednio (...) spółka Akcyjna.

Powód za wykonaną pracę w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia otrzymywał wynagrodzenia w oparciu o dwa odrębne przelewy tj. od (...) sp. z o. o. i (...) S.A., a następnie (...).

Nie były sporządzane rachunki do umów zleceń i powyższe nie były przekazywane powodowi do podpisu.

Również inni pracownicy pozwanego zawierali równolegle umowy zlecenia, przy czym zakres ich obowiązków w oparciu o powyższe był tożsamy i w żaden sposób nie można było odróżnić, czy też wyodrębnić czynności wykonywanych w oparciu o stosunek pracy, czy też z umowy zlecenia.

Powód P. C. w okresie od 1 sierpnia 2012r. do dnia 31 lipca 2014 r. rozpoczynał pracę od pobrania broni, a kończył z momentem jej zdania, co potwierdzał własnoręcznym podpisem w książce broni.

Powyższe zapisy odzwierciedlały rzeczywisty czas jego pracy.

Wynagrodzenie brutto powoda za godziny nadliczbowe za powyższy okres stanowi łączną kwotę 25.746,73 zł.

Umowa o pracę łącząca powoda z pozwanym została rozwiązana na mocy porozumienia stron, na wniosek pracownika, w dniu 4 sierpnia 2014r.

(Dowód : świadectwo pracy – k. 10, 72, umowy zlecenia wraz z aneksami- k. 11-12, 13-14, 243- 247, zestawienia przelewów- k. 27-41v, płyta CD dot. książek broni- k. 56, 216-217, 288, rozwiązanie umowy o pracę- k. 73, stanowiskowa karta pracy- k. 82, karty wynagrodzeń – k. 142-144v, 248-249, odcinki płacowe- k. 148v-173, katalog umundurowania- k. 174-185, informacja dot. umów zlecenia – k. 239-242, zeznania powoda P. C. – k. 223 (nagranie z rozprawy z dn. 08.02.2016r 00:04:45-00:15:59) w zw. z k. 318 (nagranie z rozprawy z dn. 20.10.2016r. 00:04:53-00:15:22), częściowo zeznania świadka M. N.- k. 270-273 (nagranie z rozprawy z dn. 20.05.2016r. 00:06:05-00:53:32), zeznania świadka K. K.- k. 273-274 (nagranie z rozprawy z dn. 20.05.2016r. 00:54:07-01:08:18), zeznania świadka D. Z.- k. 274-275 (nagranie z rozprawy z dn. 20.05.2016r. 01:08:21-01:24:49), częściowo zeznania świadka Z. K.- k. 275-278 (nagranie z rozprawy z dnia 20.05.2016r.01:28:54-02:06:49), częściowo zeznania świadka F. P. (nagranie z rozprawy z dn. 20.05.2016r. 02:07:05-02:42:57), opinia biegłego sądowego J. W. -k. 438-482)

Wynagrodzenie powoda P. C. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 1.830 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie o zarobkach– k. 141)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na dokumentacji przedłożonej w toku postępowania oraz zasadniczo na zeznaniach powoda P. C., jak również świadków w osobach K. K. i D. Z..

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadków K. K., jak również D. Z.. Zeznania ich były bowiem konsekwentne, spójne, nadto korespondowały z zeznaniami powoda, a także dowodami z dokumentów. Świadkowie potwierdzili wprost, iż pracownicy byli zobligowani do równoczesnego podpisania umowy o pracę i umowy zlecenia. Nadto świadkowie zgodnie przyznali, że od momentu pobrania broni do chwili jej zdania powód wykonywał wyłącznie zadania kierowcy, zgodnie z poleceniami wydanymi na dany dzień służby przez przełożonego w ramach stosunku pracy zawartego z pozwanym (...) sp. z o.o. Nadto świadkowie zbornie oświadczyli, że w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, mieli jedno umundurowanie podczas całego dnia służby sygnowane znakami pozwanego. Pobierali raz dziennie broń z magazynu, przy czym na początku w oparciu o jedną, a następnie dwie książki wydania/zdania broni. W ciągu całego dnia pracy poszczególni pracownicy, w tym także powód, wykonywali tożsame obowiązki i nie sposób było odróżnić, które z nich były realizowane w oparciu o umowę o pracę, a które wynikały z umowy zlecenia. Z zeznań świadków wynika również, iż nie było możliwości wykonywania zadań z umowy zlecenia przez osoby trzecie. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż dokonując oceny wiarygodności zeznań ww. świadków Sąd miał na uwadze, że pozostają oni również w sporze sądowym z pozwanym, gdzie przedmiotem roszczenia są także nadgodziny, jednakże szczegółowa analiza treści zeznań tychże świadków, w konfrontacji z zeznaniami powoda, a także grupą świadków powołanych przez stronę pozwaną, jak również dokumentacją złożoną do akt, pozwoliła na uznanie, że zeznania te można obdarzyć w pełni walorem wiarygodności, a tym samym niniejsze stanowią podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W konsekwencji Sąd uznał zeznania powoda za wiarygodne, albowiem pozostawały koherentne do dowodów stanowiących podstawę ustaleń faktycznych, którym Sąd przyznał walor wiarygodności.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. N. zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności, jedynie w takim zakresie w jakim powyższe korespondowały z dowodami wskazani wyżej.

Świadek, zatrudniony u pozwanego na stanowisku pełnomocnika ds. kierowania działalnością spółki w zakresie zabezpieczenia technicznego, zeznawał bowiem zasadniczo zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej. Przy czym świadek, pomimo odmiennych ocen w zakresie wykonywania obowiązków przez powoda pracy w oparciu o umowę o pracę, czy też umowę zlecenia, wskazał iż faktycznie pracownicy korzystali z jednego umundurowania i pobierali broń przy obejmowaniu służby, a zdawali takową dopiero w momencie jej zakończenia. Świadek podkreślił, iż początkowo wydawanie broni dotyczącej danej służby odbywało się w oparciu o jedną książkę wydania/zdania broni, a następnie w 2013r. wprowadzono takowe odrębne tj. dla pozwanego i zleceniodawcy. Świadek podkreślił, iż do 2013r. w ciągu jednej zmiany wykonywano zadania zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak również umowę zlecenia. Potem w związku z wprowadzeniem odrębnych książek takowe wykonywane były raz na rzecz pracodawcy, a raz na rzecz zleceniodawcy. Świadek wskazał również, iż w jego ocenie powód z racji obu umów realizował całkowicie odmienne zadania. W zakresie warunków wynagradzania wynikających z umów zlecenia świadek wskazał na przyjęte w tym zakresie ceny wzajemnie akceptowalne, nie miał jednak wiedzy co powyższe oznaczało. Wskazał, iż zleceniobiorca nie miał świadomości jakie wynagrodzenie otrzyma, jak również potwierdził iż wypłata powyższego nie była uzależniona od wystawienia rachunku.

W taki sam sposób Sąd ocenił również zeznania świadka Z. K. (dyrektora regionalnego pozwanego). Świadek zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej podnosił okoliczności mające wskazywać, że zakres obowiązków powoda wynikający z umowy o pracę różnił się od prac wykonywanych przez niego w ramach umowy zlecenia, powołując tożsame argumenty jak świadek M. N., tj. odnośnie różnicy wykonywanych czynności. Przy czym zarówno powód, jak również świadkowie K. K. i D. Z. konsekwentnie wskazywali, że czynności wynikające z obu umów, tj. umowy o pracę i zlecenia, były tożsame, powód wykonywał tylko i wyłącznie czynności kierowcy, co w sposób jednoznaczny pozwoliło na ustalenie, iż w grupie konwojowej podział czynności był z góry określony, każdy zaś z pracowników

wykonywał swoje zadania. Twierdzenia świadka M. O., jak również Z. K. nie znajdują potwierdzenia w żadnym innym obiektywnie wiarygodnym dowodzie. Z pewnością dowodem takim nie może być zakres obowiązków (karta stanowiskowa) powoda, czy też treść umów zlecenia, albowiem pierwszy zawiera jedynie, mimo określenia stanowiska pracy, w zasadzie wszystkie czynności, jakie poszczególne grupy pracowników wykonywały w ramach przypisanych stanowisk. Także zakres zadań z umowy zlecenia charakteryzował się ogólnością, który to nie znalazł jednak potwierdzenia w charakterze rzeczywiście wykonywanych przez powoda zadań. Powyższe nie pozwalało również na uznanie za wiarygodnych twierdzeń świadka, iż rozróżnienie zadań wykonywanych w oparciu o obie umowy wynikało z odmiennych kryptonimów obiektów, czy też charakteru zadań realizowanych w ciągu określonego momentu służby. W tym zakresie świadkowie K. K. i D. Z., jak również powód na takowe wyznaczniki nie wskazywali. Jako osoby wykonujące określone zadania potwierdzili oni bowiem na zakres rzeczywiście wykonywanych przez nich oraz powoda zadań.

Twierdzenia wskazywane w tym zakresie przez świadka uznać należało również za sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania. Trudno bowiem przyjąć za przekonywujące, iż w oparciu o bliżej nieokreślone wyznaczniki zadań osoby pracujące w ramach służby, winny były kwalifikować zadania przez nich wykonane w ramach poszczególnych umów.

Podkreślić należy, iż z punktu widzenia osób realizujących zadania konwojowe istotne były faktycznie wykonywane przez nich czynności, a takowe w ciągu dnia służby nie ulegały jakimkolwiek zmianom. W ocenie Sądu twierdzenia świadka stanowiły w tym zakresie jedynie nieudolną próbę potwierdzenia stanowiska pozwanego prezentowanego w niniejszej sprawie.

Sąd dał również wiarę twierdzeniom świadka F. P. (kierownika biura pozwanego), w zakresie w jakim niniejsze korespondowały z dowodami uznanymi przez Sąd za wiarygodne tj. zeznaniami powoda, jak również świadków K. K. i D. Z.. Sąd nie dał wiary jego twierdzeniom w zakresie w jakim wskazywał na fakt wykonywania przez powoda z racji obu rodzajów umów odmiennych obowiązków. Sąd uznał za polegające na prawdzie zeznania świadka dotyczące jednego umundurowania pracowników i zleceniobiorców, jak również funkcjonowania początkowo jednej książki broni, a od 2013r. dwóch tj. dotyczącej każdego z podmiotów. Zdaniem Sądu oparcia w materiale dowodowym sprawy, uznanym za wiarygodny, nie miały także twierdzenia świadka dotyczące dobrowolności w zakresie podpisywania umów zlecenia przez pracowników pozwanego.

Zgromadzone w toku postępowania dokumenty zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, w szczególności w zakresie dokumentów pochodzących z akt osobowych powoda, potwierdzających przebieg jego zatrudnienia, w zakresie regulacji wewnętrznych pozwanego tj. Regulaminów Pracy oraz umów zawartych między powodem, a spółkami z grupy K.. Ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości, nie były one również kwestionowane przez żadną ze stron.

W ocenie Sądu przedstawiona przez pozwanego ewidencja czasu pracy powoda nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy jego pracy, a jedynie stanowiła potwierdzenie normatywnego czasu pracy w oderwaniu od rzeczywistej ilości godzin jego pracy. Dokumentacja ta wskazuje na schematyczny system jej sporządzania poprzez zamieszczanie zapisów o 8 godzinnym czasie pracy w ciągu doby, podczas gdy pracodawca wprowadził równoważny system czasu pracy. Do tego wręcz bezsporne było, iż trasy miały różny przebieg, ilość bowiem czasu zaplanowana na daną trasę mogła być różna. Do tego czas rzeczywisty mógł się różnić od zaplanowanego, z uwagi na różne nieprzewidziane okoliczności, jak np. korki na drodze wydłużające przejazd. Mając na uwadze charakter pracy powoda raczej normą było, iż praca w terenie jest różnorodna, trudna do zaplanowania i nie jest prawdopodobne, by udawało się ją wykonać każdorazowo, równo w 8 godzin, bez zmian w jedną, czy drugą stronę.

Przy tym charakterze pracy i tego typu organizacji, jest to wręcz niemożliwe – pracownicy musieli bowiem skończyć czynności zaplanowane na daną służbę, zjechać do bazy, zdać środki pieniężne, rozliczyć się z dokumentacji, zdać samochód, broń itp. – nie można zatem przyjąć za wiarygodne, by dawało się to zawsze, przy tego rodzaju pracy w terenie, zmieścić równo w 8 godzinach.

Wobec powyższego należało uznać, iż ewidencja czasu pracy przedłożona przez pracodawcę jest całkowicie niewiarygodna pod względem rejestracji godzin pracy powoda. Dla Sądu powyższa miała jedynie znaczenie w zakresie

ustalenia dni pracy oraz ilości dni urlopów, czy okresów nieobecności powoda z powodu choroby, w tym zakresie powyższa nie była bowiem kwestionowana.

W zakresie godzin pracy powoda Sąd oparł się natomiast na książkach broni, uznając, iż w sposób najbardziej rzeczywisty oddają one czas jego pracy, bowiem broń pobierało się zasadniczo bezpośrednio przed rozpoczęciem konwojowania i zdawało natychmiast po zjeździe na bazę i rozliczeniu się.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiła również opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości J. W.. W tym zakresie Sąd meriti oparł ustalenia faktyczne co do wysokości należnego na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o powyższą opinię. W ocenie Sądu przedmiotowa opinia została sporządzona w sposób wyczerpujący, uwzględniający obowiązujące w tej mierze przepisy prawa, jak również ustalenia umowne stron w zakresie warunków wynagradzania powoda, ponadto zgodnie z posiadaną przez biegłego wiedzą specjalistyczną i jako taka zasługiwała na uwzględnienie. Opinia ta nie zawiera również sprzeczności. Podkreślenia wymaga, iż zasadniczo żadna ze stron nie wniosła uzasadnionych zastrzeżeń do powyższej, w szczególności pod względem matematycznego wyliczenia należności powoda. Dlatego Sąd podzielił wnioski z niej płynące i uwzględnił je ustalając stan faktyczny.

Postanowieniem z dnia 1 marca 2017r. (k. 514) Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, uznając ją za zbędną dla ustalenia okoliczności spornych dla rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu wniosek ten był bezzasadny, polegał na założeniu, które nie ma oparcia w przepisach prawa i którego Sąd nie podziela. Strona pozwana chciała, aby biegły wyliczył wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, pomniejszając jego wysokość o kwoty otrzymane przez powoda od spółek powiązanych. Stanowiłoby to w istocie de facto potrącenie. Zapomina w tym miejscu strona pozwana o kodeksowym zakazie dokonywania potrąceń wierzytelności pracodawcy z wynagrodzenia pracownika bez jego zgody, natomiast powód nie złożył oświadczeń o zgodzie na takie rozliczenie. Pomijając już fakt, iż kontrowersyjne jest, czy w tej konkretnej sytuacji byłoby to potrącenie z wynagrodzeniem kwot wynikających ze stosunku zawartego z innymi podmiotami niż pracodawca, o czym niżej.

Samo niezadowolenie, czy niesatysfakcjonujące dla strony twierdzenia zawarte w opinii nie mogą być podstawą do dopuszczenia dowodu z uzupełniającej opinii biegłego w sytuacji, gdy została ona sporządzona w sposób rzetelny i szczegółowy.

Ostatecznie, w ocenie Sądu nie zachodziła taka potrzeba, gdyż w przekonaniu Sądu opinia wyznaczonego biegłego była na tyle kategoryczna i przekonująca, że wystarczająco wyjaśniała zagadnienia wymagające wiadomości specjalnych, zaś przyczyną żądania wydania przez biegłego opinii uzupełniającej nie może być przeświadczenie strony, że dalsza opinia pozwoli na udowodnienie korzystnej dla strony tezy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 kp).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ kp pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

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

100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Zgodnie z § 8 ust. 1 zd. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (§ 8a Rozporządzenia).

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd ustalił, iż pozwany nie prowadził w sposób rzetelny, odpowiadający rzeczywistej ilości godzin pracy powoda ewidencji.

Jak to zostało wskazane wyżej ta przedłożona w toku postępowania, o czym była mowa powyżej, zawierała jedynie schematycznie przyjęty czas pracy w ilości 8 godzin na dobę.

Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia rzetelnej dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika to musi ponieść konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu.

Zgodnie, zatem z regułą wyrażoną w art. 6 kc w zw. z art. 300 kp na pozwanym spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar udowodnienia, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie innego stosowania reguły ciężaru dowodu byłoby nielogiczne i powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje dla pracownika.

Powód w toku prowadzonego postępowania powołał się tu na książkę odbioru i zdania broni, która w sposób najbardziej miarodajny ze wszystkich dostępnych dokumentów przedstawiała rzeczywiste godziny jego pracy.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż nie budzące i właściwie bezsprzeczne są okoliczności co do tego, że dzień pracy powoda- kierowcy konwoju, rozpoczynał się od pobrania broni, zaś kończył z chwilą jej zdania. Pobranie broni i jej posiadanie było bowiem immanentnie związane z czynnościami realizowanymi przez powoda. Środki pieniężne pobierali zaraz później po pobraniu urządzeń i dokumentów.

Oczywistym jest też, iż w czasie, gdy pracownicy jechali do miejsca poboru pierwszych środków pieniężnych, jeśli pobierali środki dopiero w pierwszej placówce, pozostawali w dyspozycji pracodawcy i zatem czas ten również stanowił czas ich pracy – byli to bowiem pracownicy mobilni, nie można tu mówić o żadnych podróżach służbowych, czas poruszania się samochodem między wyznaczonymi punktami jest czasem pracy konwojentów.

Zatem przyjąć należało, iż cały czas trwania trasy konwojowania stanowi czas pracy powoda.

W ocenie Sądu z materiału dowodowego sprawy bezsprzecznie wynika, iż powód pracował w okresie objętym sporem w godzinach nadliczbowych.

Powód oraz świadkowie D. Z. oraz K. K. zgodnie potwierdził zakres zadań przypisanych powodowi, fakt wykonywania przez niego obowiązków kierowcy w ramach dwóch umów tj. umowy o pracę oraz umowy zlecenia, jak również funkcjonowania jednego planu pracy (trasy) odnośnie zadań z obu umów. Świadkowie potwierdzili również okoliczności związane z odrębnymi rozliczeniami w ramach obu podmiotów tj. (...) (...) oraz (...) (...), czy (...). W swych zeznaniach świadkowie wskazali również na brak istnienia jakiegokolwiek rozróżnienia w ramach obu umów dotyczących pracowników, jak również fakt tożsamego zakresu obowiązków powoda w ramach obu zawartych przez niego umów, nadto wewnętrznych procedur w zakresie wydawania broni i umundurowania.

Poza sporem w niniejszym postępowaniu pozostawała kwestia związania powoda P. C. dwiema umowami, na podstawie których wykonywał on swoje obowiązki służbowe na stanowisku kierowcy.

Przedmiotem sporu był natomiast rzeczywisty charakter umowy zlecenia w oparciu, o którą powód wykonywał pracę, co w konsekwencji miało podstawowe znaczenie dla ustalenia zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia.

Sąd w celu zweryfikowania powyższych kwestii zobligowany był w pierwszej kolejności dokonać oceny rzeczywistego charakteru umowy, łączącej powoda z firmą (...), a później (...) na podstawie której powód świadczył pracę. Na podstawie poczynionych w niniejszym postępowaniu ustaleń faktycznych Sąd uznał, iż zawarcie przez powoda z tymi firmami umów zlecenia przewidujących wykonywanie przez powoda tożsamyh czynności co w oparciu o umowę o pracę stanowiło obejście przepisów kodeksu pracy o czasie pracy. W ocenie Sądu umowa zlecenia zawarta z tymi podmiotami została zawarta wyłącznie w celu wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia z dwóch różnych umów, co zmierzało do przyznania pozwanemu wymiernych korzyści w postaci oszczędności finansowych.

Kwestia zawierania dodatkowych umów zlecenia których drugą stroną – oprócz pracownika – są jednostki ze sobą powiązane - wielokrotnie był przedmiotem rozważań orzecznictwa (por. wyroki Sądu Najwyższego z 05.11.2013r., II PK 50/13, OSNP 2014/9/129, LEX Nr 140889, wyrok SN z dn. 01.04.2014r., I PK 241/13, LEX nr 1455193).

W ocenie Sądu I instancji na gruncie niniejszej sprawy nie można przyjąć, jakoby umowa zlecenia była zawarta dla pozorów, była bowiem wykonywana (wpłynęło od strony umowy wynagrodzenie, czynności z umowy zlecenia były wykonywane, a jednocześnie nie mieściły się w zakresie obowiązków pracowniczych). „Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorach, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym”. (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 2012r., II PK 170/11, Lex nr 1211150)

W cytowanym wyżej orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 roku Sąd ten wskazał, iż takie ułożenie stosunków nie oznacza, iż taki zleceniodawca staje się pracodawcą. Pracodawca z mocy art. 3 kp może być tylko jeden (por. tamże: „W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 kp. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 kc, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. (...) Pracownik z pracodawcą nie mogą się umówić, że w tym samym czasie pracy pracownik będzie jednocześnie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot (...)

Strony nie mogły się też umówić, że powód będzie miał jednocześnie dwóch pracodawców, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 3 kp, który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jedynym stosunku pracy ma dwóch pracodawców. (...) Niemniej w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999, Nr 8, poz. 282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez inny podmiot nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001, Nr 12, poz. 409). Z tego też względu bezcelowe byłyby rozważania na temat ewentualności dopytywania zleceniodawcy powoda, nie mógł on być bowiem pozwanym w sprawie z zakresu prawa pracy, nie mogąc być pracodawcą w takim układzie.

Biorąc pod uwagę powyższe zdaniem Sądu Rejonowego uznać należało, iż to pozwany zatrudniając powoda na stanowisku kierowcy- takie bowiem faktycznie zadania wykonywał powód przez cały okres służby, powierzył mu czynności wykonywane na rzecz innego podmiotu. Wniosek powyższy wypływa nie tylko z jednoczesności obu umów, ich wzajemnej zależności (tj. niemożności wykonywania pracy bez umowy zlecenia, skoro konwoje były planowane mając na uwadze obie umowy). To pozwany w pełni planował powodowi czas pracy, to on organizował mu przebieg tras, a tym samym miał wpływ na czas ich trwania. Skoro pozwany decyduje się na to, by pracownik wykonywał w

tym czasie czynności na rzecz innego podmiotu, to odpowiada za organizację pracy to umożliwiającą, bowiem sam świadomie taką organizację pracy planuje.

Musi zatem być świadomy wszystkich konsekwencji z tego wynikających. Innymi słowy, jeśli pozwany planując trasy konwoju, tak je rozciąga w czasie, by zmieścić w nich czynności wykonywane na rzecz innego podmiotu, to ponosi tego konsekwencje, bowiem to była jej decyzja. To pozwany bowiem tak planował powodowi dzień pracy, by mógł on wykonać wszystkie te czynności, co powodowało wydłużenie dnia pracy, za co odpowiada pozwany czas ten wyznaczający.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 roku (II PK 50/13), w którym sąd ten na gruncie analogicznego stanu faktycznego (umowa o pracę z jednoczesną umową zlecenia z innym powiązaniem kapitałowo podmiotem; nieczytelne i niejednoznaczne role przełożonych, wykonujących funkcje w obu spółkach; analogiczne jak w niniejszej sprawie sumowanie i rozliczanie czasu pracy, polegające na obciążeniu zleceniodawcy dopiero, jak normy czasu pracy zostały przekroczone) wskazał na istnienie podstaw do podważenia skuteczności umów zawartych z innymi członkami grupy spółek zależnych.

Sąd Najwyższy powołał się tu na szeroko pojętą koncepcję nadużycia osobowości prawnej. „W literaturze i orzecznictwie wielu państw obecna jest ona pod nazwą pomijania osobowości prawnej, pomijania prawnej odrębności osób prawnych lub przebijania welonu korporacyjnego (z ang. piercing corporate veil lub z niem. Durchgriff).

Stanowi ona wyraz dezaprobaty dla przypadków, w których korzystanie ze swobody w kreowaniu osób prawnych prowadzi do szczególnie negatywnych konsekwencji dla pozostałych uczestników obrotu. Szeroko omawia się ją w literaturze na kanwie rozwiązań forsowanych w Niemczech, Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej czy Wielkiej Brytanii (por. uwagi T. Targosza: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004, s. 116-165).(...) Sytuację, w której zatrudnienie pracownicze łączone było z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu, powiązanego z pracodawcą, Sąd Najwyższy analizował w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 roku (I PK 311/07). W orzeczeniu tym, na podstawie art. 22 § 1 i § 1¹ kp Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków, rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy”.

Jak się wydaje, w razie przyjęcia koncepcji 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.

W ocenie Sądu Rejonowego z wyżej wskazanych względów, uznać należy, iż taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie.

Wskazuje na to – jak wyżej wskazano – jednoczesność obu umów, konieczność ich występowania łącznie (brak możliwości wykonywania pracy tylko na podstawie umowy o pracę), wspólny interes biznesowy powiązanych spółek, brak możliwości ścisłego rozgraniczenia czynności ze stosunku pracy z czynnościami ze zlecenia, ramowość, niekonkretność umowy zlecenia, wskazująca, iż miały one tylko techniczno – rozliczeniowe znaczenie (brak określenia ilości zadań ze zlecenia), faktyczne obciążenie zleceniodawcy pracą dopiero po przekroczeniu normatywnego czasu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego tak było w niniejszym przypadku. Umowa zlecenia została zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy i wynikających z nich konsekwencji finansowych w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, (nie mówiąc już o kwestii oskładkowania umów zlecenia przy jednoczesnym zatrudnieniu).

W realiach niniejszej sprawy w istocie powyższa sytuacja miała miejsce. Potwierdzają to bowiem zgromadzone w sprawie dowody.

Dlatego też należało traktować pozwanego, jako pracodawcę w zakresie wszystkich powierzonych powodowi czynności w toku trasy konwojowej, uznając jego odpowiedzialność za prawidłowe wynagrodzenie za cały zaplanowany przez pozwanego czas pracy w zakresie tychże konwojów.

Podkreślić należy, iż w zakresie obowiązków powoda w trakcie pracy na rzecz obu podmiotów było wykonywanie tożsamyh zadań z zakresu kierowania pojazdem. Bezsprzecznie materiał dowodowy potwierdził, iż nie było jakiegokolwiek możliwości rozróżnienia przez powoda pracy świadczonej na rzecz jednego, od pracy świadczonej na rzecz drugiego podmiotu.

Co istotne również z punktu widzenia pozwanego takowe rozróżnienie nigdy nie następowało. Wyrazem czego było jedno miejsce pracy powoda, plany tras, przełożeni, jedno umundurowanie, jak również jedna broń.

Wskazać należy, iż wystarczającego argumentu dla potwierdzenia odrębności obu umów nie może stanowić fakt odrębnych rozliczeń finansowych wynikających z obu umów, albowiem powyższy nie stanowi sam w sobie elementu różnicującego umowy.

Powyższy stanowi jedynie zabieg finansowy ze strony pozwanego zmierzający do ograniczenia kosztów zatrudnienia pracowników. Poza powyższą okolicznością nie występują w sprawie żadne inne okoliczności przemawiające za odrębnością obu umów. W ocenie Sądu fakt, że każda ze spółek posiada odrębne numery identyfikacyjne (NIP, REGON, KRS) oraz odrębny kapitał, kontrahentów, nie ma w sprawie znaczenia, albowiem powyższe określa zakres powiązań gospodarczych obu spółek, nie ma natomiast wpływu na ocenę umów zawartych przez te podmioty z powodem.

Na podkreślenie zasługuje również okoliczność, iż zawarcie umowy zlecenia z (...) S.A. oraz (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. było traktowane jako obligatoryjny element warunkujący zawarcie przez pozwanego z pracownikami umowy o pracę i taka sytuacja miała miejsce również w stosunku do powoda.

Okoliczność ta wynika z zeznań powoda, jak również świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu zawarcie przez powoda umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez niego czynności polegających na wykonywaniu tożsamyh czynności co w ramach umowy o pracę z pozwanym stanowiło obejście przepisów z zakresu prawa pracy i zmierzało do zwolnienia pozwanego z odpowiedzialności finansowej względem powoda za wykonaną przez niego pracę w godzinach nadliczbowych i stworzenie jedynie „pozorności” świadczenia jej na rzecz innego podmiotu.

W ocenie Sądu umowę zlecenia należało uznać za umowę uzupełniającą w stosunku do zawartej przez strony umowy o pracę.

Dokonując bowiem analizy przedmiotu każdej z umów Sąd doszedł do wniosku, że był on tożsamy zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i umowę zlecenia. Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości Sądu okoliczność wykonywania przez powoda pracy tej samej, na tym samym stanowisku, przy użyciu tożsamyh narzędzi niezbędnych do jej wykonywania stanowiących własność pozwanego, jak również niedokonywanie rozróżnienia w zakresie wykonywania jej na rzecz pozwanego, jak również na rzecz odrębnego podmiotu. Wszystkie powołane okoliczności zostały przyznane przez przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, wskazanych wyżej.

Potwierdzili oni również, że powód nie mógł posiadać wiedzy o tym, w jakim czasie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, a w jakim na podstawie umowy zlecenia, gdyż takiego rozróżnienia nie praktykowano.

Zauważyć należy, że przez cały czas, w jakim powód świadczył pracę dokonywał on wciąż tych samych czynności, którymi było kierowanie pojazdem w czasie konwoju.

Ponadto nie było żadnego czasowego rozgraniczenia pomiędzy pracą wykonywaną na rzecz pozwanego oraz na rzecz (...) S.A. oraz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Powód, co nie było kwestionowane, pracował w sposób ciągły przez określony czas związany z czasem przewidzianym na pokonanie określonej trasy.

Był wyposażony w jedną broń, nosił jeden mundur, na którym znajdowała się aplikacja z logo firmy, bez rozróżnienia, czy jest to (...) (...), czy (...) S.A., czy też (...).

Ponadto fakt używania środków przymusu bezpośredniego wyłącznie należących do pozwanego (do 2013r.) również potwierdzał charakter spornej umowy. Broń bowiem pracownicy pobierali rozpoczynając pracę, a zdawali po jej zakończeniu.

Podkreślić należy, iż w umowach zlecenia nie był w żaden sposób oznaczony ani wymiar zadań, ani sposób ich wyliczenia, a wbrew stanowisku pozwanego, materiał dowodowy wykazał, że pozwany nie rozliczał dokładnie ile czasu zajmowały czynności z rzekomej umowy zlecenia – do umowy zlecenia po prostu przekazywane było wszystko to, co przekraczało czas nominalny w danym miesiącu.

Nadto świadkowie strony pozwanej twierdzili, iż określając poszczególne czynności w ramach konwoju, możliwe było wyliczenie czasu pracy z tytułu poszczególnych umów. Powyższe w ocenie Sądu było jednak niewiarygodne i stanowiło wyłącznie element taktyki procesowej. Nadto strona pozwana w toku prowadzonego postępowania nie przedstawiła jakichkolwiek dokumentów potwierdzających, czy też dokumentujących taki sposób określania czasu pracy w ramach obu umów.

Nie można również przejść obojętnie od sposobu określenia wynagrodzenia w umowach zlecenia: w (...) (...): ceny wzajemnie akceptowane (bez jakiegokolwiek konkretnego); w (...) : stawka godzinowa na konwojowanie, co do innych czynności znów ceny wzajemnie akceptowalne. Ceny rzekomo akceptowane nie były nigdzie pracownikom wskazywane, nie ma jakiego cennika, taryfikatora czy innego dokumentu, który pomógłby się w tym rozeznaczyć, ani umowy z pracownikiem. W ocenie Sądu można by taki zapis zaakceptować, jeśli towarzyszyłoby mu np. na początku miesiąca osobne ustalenie (umowa) co do cen na jakie się strony umawiają w danym miesiącu. Tu tego nie ma. Co więcej, świadkowie strony pozwanej, osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych, twierdzą, iż nie wiedzą jak to było rozliczane, co jest zaskakujące, skoro mają umowy zlecenia z wzmiankowanymi spółkami, w ramach których też wykonywali czynności kierownicze względem zleceniobiorców.

Nie można dać wiary, iż w takich okolicznościach, w takim kontekście nie znane im były zasady rozliczeń zleceń. Znamienne też, iż nigdzie nie wskazano godzin, jakie przypisano pracownikom z tytułu zlecenia, i to nawet w okresie, w którym w umowie z (...) jest stawka godzinowa na konwój. W ocenie Sądu umowy zlecenia są tylko dlatego tak mało konkretne, by nie można było zweryfikować sposobu wykonywania zleceń i tym samym zweryfikować czasu pracy na umowie o pracę. Spółki są powiązane, łączą ich wspólne umowy, wspólne kontrakty, są też powiązane osobowo i należy uznać, iż celowo, świadomie i w uzgodnieniu prezentowały takie, a nie inne zapisy w umowach – właśnie po to, aby zaciemnić obraz współpracy pracownika z tymi firmami, aby usunąć spod kontroli czas pracy takiego pracownika, aby modyfikować swoje oświadczenia w zależności od potrzeb procesowych – a tak ogólne zapisy temu nie przeszkadzają, a wręcz to umożliwiają.

Nadto na uwagę zasługuje fakt, iż w umowach zlecenia przyjęto całkowicie martwe zapisy o zastępstwach, czy rachunkach, które miałyby być wystawiane przez zleceniobiorców. Powyższe dowodzi zatem, iż powyższe umowy to jedynie przykrywką do innego, łącznego rozliczania czasu pracy i tylko formalnie kwalifikującego czas pracy ponadnormatywny w owe ramowe umowy zlecenia, tak aby uniknąć, z jednej strony nie tylko kwestii wypłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach (wyższego niż normalne godzinowe), ale też pozbawiając się problemu przestrzegania czasów odpoczynku, limitu ilości godzin, i innych gwarancyjnych praw pracowniczych z kodeksu pracy, jak np. urlopy. Dlatego nie przekonuje argument, iż to pracownicy chcieli mieć umowy zlecenia, bowiem tak lepiej zarabiali. Tu pracodawca też miał swój interes, znacznie większy, bowiem nie tylko obniżał sobie koszty, ale i ułatwiał

organizację (zwalniał się z problemu wypoczynków 11 godzinnych dobowych, 35-cio godzinnych tygodniowych, limitu nadgodzin itp. i mógł eksploatować pracowników ponad dopuszczalne normy bhp).

Pozwana spółka robiła również wszystko, by pracownicy nie zorientowali się, czy są w pracy na podstawie umowy o pracę, czy na podstawie umowy zlecenia.

Wreszcie fakt, że zmieniono zasady – wprowadzono w (...) drugą książkę, to także wykorzystywanie w ocenie Sądu podmiotowości osobowej pozwanego i spółek powiązanych w holdingu, w sposób zmierzający do obejścia prawa i nadużycie prawa podmiotowego, bowiem pojawiło się to w toku procesów, kiedy wskazywano, że te czynności ze zlecenia i pracy się przenikają w ciągu dnia pracy. Uznać należy, iż jest to jedynie wyraz strategii procesowej.

Podkreślić również należy, iż fakt wypłacania przez pozwaną spółkę ryczałtów za nadgodziny wbrew pozorom nie zwalniał jej z obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji.

Zgodnie z art. 149 kp, w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy. Zgodnie z art. 151¹ § 4 kp, w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za nadgodziny, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

W niniejszej sprawie pozwany bezsprzecznie wypłacał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. Biorąc pod uwagę ilość czasu pracy powoda, absolutnie powyższy ryczałt nie spełniał wymogów ustawowych, więc nie mógł zwolnić z ewidencjonowania godzin pracy.

W przywołanym wyżej orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012r. wskazano, iż takie ułożenie stosunków, które polega na częściowym wykonywaniu analogicznych obowiązków na podstawie umowy zlecenia, nie oznacza, iż taki zleceniodawca staje się pracodawcą. Pracodawca z mocy art. 3 kp może być tylko jeden (por. tamże: „W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c., gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników (...) Pracownik z pracodawcą nie mogą się umówić, że w tym samym czasie pracy pracownik będzie jednocześnie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot (...) Strony nie mogły się też umówić, że powód będzie miał jednocześnie dwóch pracodawców, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 3 k.p., który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jedynym stosunku pracy ma dwóch pracodawców. (...) Niemniej w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 282).

Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001, Nr 12, poz. 409).

Wszystkie przywołane wyżej okoliczności jednoznacznie przemawiają zatem za twierdzeniem, że powód świadczył pracę wyłącznie na rzecz pozwanego i to na podstawie zawartej z nim umowy o pracę.

Praca świadczona w oparciu o umowę cywilnoprawną przypadła poza okres ponad obowiązującą normę czasu pracy, co oznacza w konsekwencji, że praca ta była wykonywana przez powoda w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego, co bezsprzecznie wynika z poczynionych ustaleń, powód nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia.

Po raz kolejny podkreślić należy, iż zawarcie z powodem dodatkowej umowy w postaci umowy zlecenia spowodowane było wyłącznie chęcią generowania przez pozwanego oszczędności, co miało następować wskutek wypłacania powodowi dwóch niezależnych wynagrodzeń w oparciu o dwie, odrębne podstawy.

Jak ustalono w toku niniejszego postępowania zasadą było jednoczesne zawieranie dwóch umów, w tym umowy o pracę i umowy zlecenia, w której zleceniodawcą był (...) (...), czy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Nawiązanie stosunku pracy było uzależnione od wyrażenia zgody przez pracownika na zawarcie umowy cywilnoprawnej, co zdaniem Sądu w niniejszym postępowaniu zostało potwierdzone materiałem dowodowym sprawy. W ocenie Sądu takie postępowanie niewątpliwie uznać należało za zmierzające do obejścia prawa.

W ocenie Sądu brak występowania w przedmiotowej sprawie w charakterze pozwanego – (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. nie stanowi przyjęcia braku należytej legitymacji procesowej biernej.

W sprawie nie zachodził brak legitymacji procesowej biernej, który uzasadniałby wniosek powoda lub pozwanego o dopozwanie w trybie art. 194 § 1 kpc. Powód nie zgłaszał również takowego wniosku w trybie art. 194 § 3 kpc. W ocenie Sądu brak było również podstaw wezwania tejże spółki do udziału w sprawie z urzędu tj. mając na uwadze dyspozycję art. 477 kpc. Podkreślić również należy, iż pozwany nie wniósł także o wezwanie do udziału w sprawie tejże spółki w trybie art. 84 kpc.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie Sąd postanowieniem z dnia 8 lutego 2016r. (k. 224) oddalił wniosek o dopozwanie (...), zgłoszony w odpowiedzi na pozew.

Strona pozwana we wniosku z odpowiedzi na pozew powoływała się w tym zakresie jednoznacznie na treść art. 194 § 1 kpc, jednakże w ocenie Sądu nieprawidłowo, bowiem z treści uzasadniania wniosku wynika, iż powyższe miał uzasadniać fakt, iż (...) jest to dodatkowy podmiot, który również rozliczał się z powodem i płacił mu wynagrodzenie, z tytułu umowy zlecenia, a zasądzenie od pozwanego kwoty wynagrodzenia może spowodować uznanie wynagrodzeń wypłacanych przez (...) za nienależyte świadczenia i konieczność ponownych rozliczeń między tymże podmiotem i stronami.

Zgodnie z treścią art. 194 § 1 kpc jeżeli okaże się, że powództwo nie zostało wniesione przeciwko osobie, która powinna być w sprawie stroną pozwaną, sąd na wniosek powoda lub pozwanego wezwie tę osobę do wzięcia udziału w sprawie. Powyższe oznacza, iż ten przepis ma zastosowanie jedynie w przypadku, gdy pozwany wskazany przez powoda nie ma legitymacji biernej i w jego miejsce ma być wskazany inny podmiot, który ta legitymację ma.

Sformułowanie z art. 194 § 1 kpc wskazuje, że zmiana dokonana na jego podstawie pozostaje w związku z brakiem legitymacji biernej. Dopozwanie w trybie art. 194 § 1 kp zmierza do unicestwienia wadliwego wyboru strony procesu przez wezwanie osoby legitymowanej i zwolnienie od dalszego udziału w sprawie osoby nieprawidłowo pozwanej (tak T. Żyżnowski w Komentarzu do art. 194 kodeksu postępowania cywilnego, Lex 2013)

Z samego uzasadnienia wniosku wynika, iż w istocie błędnie przywołano podstawę prawną dopozwania, bowiem w rzeczywistości pozwanej spółce (...) chodziło o to, by (...) występowała obok niej, a nie zamiast niej. Pozwana spółka nie powoływała się na brak legitymacji biernej, zresztą byłoby to całkowicie nieadekwatne do sytuacji procesowej, bowiem strona pozwana nie kwestionowała, iż była pracodawcą powoda, a żądanie pozwu wynika z zakresu stosunku pracy. Nie sposób tu zatem mówić o braku legitymacji biernej spółki (...).

W niniejszej sprawie, przy takim ujęciu jak przedstawił to pozwany, można by rozważać dopozwanie (...) jedynie na podstawie art. 194 § 3 kpc. Przepis ten stanowi, iż jeżeli okaże się, że powództwo o to samo roszczenie może być wytoczone przeciwko innym jeszcze osobom, które nie występują w sprawie w charakterze pozwanych, sąd na wniosek powoda może wezwać te osoby do wzięcia udziału w sprawie.

Podkreślenia jednak w tym miejscu wymaga, iż rozszerzenia po stronie pozwanej można dokonać jedynie na wniosek powoda, który reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, takowego wniosku w toku prowadzonego postępowania nie składał.

Sąd Pracy nie jest zobowiązany do wezwania z urzędu do udziału w sprawie strony pozwanej nawet, jeżeli sądowi wiadomo, że jest ona legitymowana w sprawie, jeżeli powód wiedząc o tym stanowczo wskazuje inną stronę pozwaną (tak Sąd Okręgowy w Toruniu w wyroku z dnia 27 października 2011r., IV Pa 69/11, POSAG 2012/1/109-120).

Sąd nie jest uprawniony do dokonania z urzędu takiej zmiany oznaczenia strony pozwanej, która nie jest zmianą polegającą na sprostowaniu omyłki w oznaczeniu, lecz doprowadza do zmiany strony pozwanej (wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 2009r, I PK 95/09).

Jak słusznie wskazuje J. Iwulski w Komentarzu do Kodeksu Postępowania cywilnego pod red. H. Doleckiego, Sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia dochodzenia w celu ustalenia osoby, przeciwko której powód powinien kierować swoje roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2000 r., II UKN 628/99, OSNAPiUS 2002, Nr 2, poz. 46).

W niniejszej sprawie powód prawidłowo zatem wskazał stronę pozwaną i nie zachodziły żadne przesłanki do wzywania do udziału w sprawie jeszcze jakiegoś innego podmiotu.

Dlatego też nie było żadnego uzasadnienia dla dopozwania jeszcze jakiegoś podmiotu obok dotychczasowego, pomijając, już fakt, iż wniosek złożyła strona nieuprawniona do tego, niewymieniona w przepisie art. 194 § 1 kpc.

Warto też zwrócić uwagę, iż niewezwanie do udziału w sprawie innych jeszcze osób, które powinny być także pozwanymi, stanowi o tyle tylko istotne uchybienie, o ile zostanie wykazane, że wpłynęło na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010r., II PK 291/09). Uchylenie wyroku tylko dlatego, aby wezwać inne osoby do udziału w sprawie jest bezprzedmiotowe, gdyż powód może wytoczyć przeciwko nim powództwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1966 r., II PR 216/66, OSPiKA 1967, z. 5, poz. 113; orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1966 r., I PR 303/66, PiP 1968, z. 1, s. 156, z glosą M. Jędrzejewskiej; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 1972 r., II PR 148/72, OSNCP 1973, nr 2, poz. 36).

Reasumując uznać należało, iż wszystkie powyższej przywołane okoliczności zdaniem Sądu świadczą o tym, że przez cały sporny okres powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych, z tytułu czego nie otrzymywał należnego mu wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd doszedł do wniosku, że umowa zlecenia została zawarta celu obejścia prawa, dlatego też zgodnie z dyspozycją art. 58 kc w zw. z art. 300 kp należało ją uznać za nieważną.

Tym samym żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres sporny zasługiwało na uwzględnienie.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze wyliczenie powyższych należności zawarte w treści opinii sądowej biegłego J. W., wskazujące na należne na rzecz powoda wynagrodzenie, przy uwzględnieniu jego pracy w ramach umowy zlecenia.

Sąd uznał, iż właściwym materiałem pozwalającym ustalić rzeczywisty czas pracy powoda, jest książka zdania i wydania broni. Czynność ta bowiem poprzedzała i kończyła służbę. Jest to zatem ściśle powiązane z czasem pracy powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw do ewentualnego zaliczenia na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Już bowiem z wyroku z dnia 13 marca 2012 roku (II PK 170/11), cytowanego wyżej wynika, iż pracodawca jest tylko jeden, a wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem niepodzielnym i nie może być wypłacone przez inny podmiot, tym bardziej, iż było wypłacone w ramach zupełnie innej

causy świadczenia. To są już wewnętrzne rozliczenia między spółkami zależnymi, w ramach wzajemnych umów, czy też wielostronnych umów z klientami, działały one bowiem w celu uzyskania wspólnego interesu biznesowego.

W tym zakresie niemożliwym byłoby ewentualne potrącenie otrzymanego przez powoda wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku w sprawie II PK 170/11, zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem.[a dłużnikiem jest ten kto płacił, czyli zleceniobiorca] (...)

Skoro wynagrodzenie ze zlecenia było wypłacane na bieżąco i zostało wypłacone za pracę (co miesiąc), to nie może być później potrącone i przez inny podmiot. Należy zgodzić się ze skarżącym, że art. 91 § 1 kp byłby w takiej sytuacji naruszony, niezależnie od tego, że w przypadku potrącenia wierzytelności pracownika obowiązywałby tu określony reżim temporalny i formalny potrącenia”.

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań Sąd miał również na uwadze dyspozycje art. 151¹ § 4 kp, iż w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Przyjmuje się, iż wysokość tego ryczałtu powinna być tak ustalona, aby odpowiadała przewidywanemu wymiarowi pracy nadliczbowej. W razie gdyby okazało się, że wykonanie zadań pracowniczych wymagało większego ilościowego nakładu pracy niż przewidywany przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje roszczenie o stosowną dopłatę do ustalonego ryczałtu.

W wyroku z 11 czerwca 1971 roku (II PR 211/71, niepub., przytoczony za J. Iwulskim, Kodeks pracy, Orzecznictwo, s. 571) Sąd Najwyższy stwierdził, iż umowa stron może określić, obok wynagrodzenia zasadniczego, także stały ryczałt za godziny nadliczbowe. Takie ukształtowanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest dopuszczalne, lecz nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za zatrudnienie w godzinach nadliczbowych nieobjętych ryczałtem. Sąd Najwyższy wskazał bowiem, iż umowa o pracę nie może naruszać uprawnień pracownika wynikających z norm czasu pracy. (Komentarz do KP Krzysztof Rączka)

Podobne zapatrywanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku dnia 1 grudnia 1998 roku (I PKN 464/98, OSNAPiUS 2000, Nr 2, poz. 50), w którym stwierdził, że jeżeli pracodawca może spełniać świadczenie pieniężne w formie ryczałtu, to ryczałt ten powinien odpowiadać choćby w przybliżeniu świadczeniu, które przysługuje pracownikowi na ogólnych zasadach.

Mając powyższe na uwadze fakt wypłaty na rzecz pracownika w okresie spornym powyższego ryczałtu nie mógł zatem pozbawiać go dopłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Oceniając bowiem wielkość powyższej należności za poszczególne miesiące, wynikającą z treści złożonej do akt sprawy opinii, powyższy ryczałt nie stanowił wartości przybliżonej do przysługującego pracownikowi dodatku, jakkolwiek wypłata powyższego została uwzględniona w ogólnych wyliczeniach biegłego.

W zakresie wysokości żądanego przez powoda żądania z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd miał na uwadze wielkość jego roszczeń sprecyzowaną w piśmie z dnia 2 lutego 2017r., pokrywającą się z wyliczeniami biegłego sądowego zawartymi w opinii.

O powyższym orzeczono zatem w pkt I-XXIV wyroku na podstawie art. 151¹ § 1 kp.

O odsetkach sąd orzekł na mocy art. 481 kc w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z art. 481 § 1 kc jeśli 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. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. W zakresie wymagalności powyższych Sąd miał na uwadze treść Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego, w myśl którego

wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych powinno być wypłacane w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie okresu rozliczeniowego, który u pozwanego wynosił 3 miesiące. O odsetkach ponad okresy objęte punktem I-XXIV orzeczono zatem w punkcie XXV wyroku.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc. Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda tj. w wysokości 1.830 zł brutto.

O powyższym orzeczono w punkcie XXVIII wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych na rzecz powoda wobec uwzględnienia powództwa ustalono na kwotę 1.800 zł.

Podstawę powyższego stanowił § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

O powyższym orzeczono w punkcie XXVI wyroku.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1.288 zł (5% z kwoty 25.746,73 zł- tj. po zaokrągleniu 1.288 zł).

O powyższym orzeczono w punkcie XXVII wyroku.

W niniejszym postępowaniu na podstawie art. 2 ust. 1 w zw. z art. 5 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych rozliczenia wymagały również należności z tytułu opinii biegłego sądowego J. W.. (postanowienie z dnia 19 stycznia 2017r. tj. w łącznej kwocie 2.398,70 zł)

Mając na uwadze, iż bezsprzecznie materiał dowodowy potwierdził zasadność dochodzonych przez powoda żądań, zasadnym było zatem obciążenie pozwanego kosztami sporządzenia opinii w całości.

O powyższym orzeczono w punkcie XXVII wyroku.