

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., oraz Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. G. kwoty szczegółowo wymienione w pkt I i II wyroku wraz z ustawowymi odsetkami od określonych terminów wymagalności do dnia zapłaty tytułem dodatku za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, roszczenie o zasiłek chorobowy za okres od sierpnia 2010 r. do października 2010 r. przekazał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. jako właściwemu do jego rozpoznania (pkt III wyroku), wyrokowi w punkcie I i II nadał wyrok natychmiastowej wykonalności do kwoty 1000 zł (pkt IV i V), zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VI), natomiast od Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 1.800 zł z tego samego tytułu (pkt. VII). Sąd obciążył także obu pozwanych obowiązkiem zwrotu na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi opłaty stosunkowej od pozwu oraz zwrotem wydatków odpowiednio od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w kwotach 131 zł i 422 zł oraz od Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w kwotach 1.348 zł oraz 4.276,14 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w wyniku ponownego rozpoznania sprawy w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 23 października 2007 roku powód M. G. zawarł z Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę zlecenia na czas nieoznaczony, na podstawie której zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia obiektów monitorowanych, polegającej na obserwacji i obchodach terenu obiektu, sprawdzaniu zamknięcia do pomieszczeń, okien, krat, kłódek, plomb i ogrodzenia; na monitorowaniu ruchu osobowego i towarowego oraz na wykonywaniu innych czynności mających na celu właściwe wykonanie zlecenia. Strony uzgodniły, że za wykonanie zlecenia powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 7 zł za godzinę, płatne w terminie do 21 dnia każdego miesiąca. Ponadto umowa przewidywała możliwość przyznania powodowi premii uznaniowej w wysokości do 100% wynagrodzenia.

W dniu 8 lutego 2008 roku powód zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę o pracę na okres próbny od dnia 10 lutego 2008 roku do dnia 30 kwietnia 2008 roku na stanowisku pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.126 zł miesięcznie. Zgodnie z umową dobową norma czasu pracy powoda wynosiła 8 godzin, tygodniowa – 40 godzin.

Po wygaśnięciu powyższej umowy w dniu 30 kwietnia 2008 roku powód zawarł z firmą Grupa (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 2 maja 2008 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.126 zł miesięcznie. Zgodnie z umową dobową norma czasu pracy powoda wynosiła 8 godzin, tygodniowa – 40 godzin.

Pozwana firma nosząca nazwę (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. współpracuje z pozwaną firmą Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., a także z Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Współpraca dotyczy ochrony i korzystania z pracowników biurowych. Firma nosząca nazwę Agencja (...) zajmuje się monitoringiem, ochroną stacjonarną, konwojowaniem. W ramach współpracy firmy posługują się takim samym wyposażeniem, umundurowaniem, takimi samymi samochodami. Wszystkie podmioty mają siedzibę w jednym budynku i działały pod jednym logo.

Wszystkie trzy powyższe firmy są odrębnymi podmiotami gospodarczymi.

Praca dla wskazanych wyżej podmiotów odbywała się w ten sposób, że z jednym z nich pracownicy mieli zawarte umowy o pracę z minimalnym wynagrodzeniem, zaś w drugim świadczyli pracę na podstawie zawartej umowy zlecenia. W takim przypadku pracownik otrzymywał wynagrodzenie z umowy o pracę i wynagrodzenie z umowy zlecenia wyliczane na podstawie przemnożenia ilości godzin przepracowanych ponad normę czasu pracy wynikającą z umowy o pracę przez stawkę wynikającą z umowy zlecenia. Przelewy wynagrodzeń dokonywane były przez te

podmioty, z którymi są zawarte umowy. W przypadku umów o pracę przelew wynagrodzenia następował do dnia 10-go następnego miesiąca a w przypadku umów cywilnych do dnia 20-go następnego miesiąca. Nie istniała możliwość świadczenia pracy na podstawie wyłącznie zawartej jednej umowy o pracę, natomiast istniała możliwość wykonywania pracy tylko w oparciu o umowę zlecenia. Jeżeli pracownik nie podpisał umowy zlecenia nie była z nim zawierana umowa o pracę.

Zawarcie umowy cywilnej dawało pracownikowi możliwość osiągnięcia o wiele wyższych zarobków niż z samej umowy o pracę z uwagi na wyższą stawkę oferowaną w umowie cywilnej dlatego większość pracowników była zainteresowana i korzystała ze stworzonej im możliwości.

Większość osób zatrudnionych w jednej ze współpracujących ze sobą spółek pracowała w oparciu o dwie umowy wykonując te same obowiązki na rzecz obu podmiotów. Pracownicy cały czas pracowali na jednym sprzęcie. Faktycznie rozgraniczenie czynności wykonywanych na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę nie było możliwe.

Praca w patrolach interwencyjnych, w których jeździł powód wykonując czynności zarówno z umowy cywilnej jak i umowy o pracę wyglądała w ten sposób, że pracę świadczone przez 24 godziny, a następnie pracownicy mieli co do zasady 48 godzin wolnego. Godziny rozpoczęcia zmian ulegały zmianie. Zdarzało się, że trzeba było zostać w zastępstwie za innego pracownika i wówczas służba trwała 48 godzin. Gdy nie było zastępstw wychodziło minimum po 10 zmian w miesiącu. Grafiki zmian były ustalane przez kierownika. Były w nim uwzględniane godziny z umowy o pracę jak i godziny z umowy zlecenia.

Za wykonaną pracę pracownicy otrzymywali wynagrodzenie w dwóch przelewach. Pierwszy do dnia 10-tego każdego następnego miesiąca opiewał na wynikającą z umowy o pracę kwotę najniższego wynagrodzenia i pochodził od pracodawcy. Drugi do dnia 20-tego każdego następnego miesiąca stanowił wynagrodzenie za przepracowane godziny w ramach umowy zlecenia i pochodził od zleceniodawcy.

Wynagrodzenia za pracę kształtowane były w umowach w ten sposób, że w umowie faktycznie była wpisana stawka minimalnego miesięcznego wynagrodzenia. Stawki godzinowe z tytułu umów cywilnych były różne. W pierwszym miesiącu stawka powoda wynosiła 7,50 zł, w następnych 8 zł. Stawki jednak ulegały zmianie w zależności od tego, kto prowadził samochód. Dla kierowcy obowiązywała stawka 8,50 zł. Wynagrodzenie w danym miesiącu składało się z wynagrodzenia za pracę obliczonego od najniższego wynagrodzenia krajowego obowiązującego w danym okresie czasu przy założeniu pracy pracownika wyłącznie w normatywnym czasie pracy. Pozostałe wynagrodzenie za godziny przepracowane ponad 8 godzinny dzień pracy były traktowane jako praca świadczona w oparciu o zawarte umowy cywilne, mnożono ilość godzin przez wielkość stawki z umowy cywilnej.

Wobec powyższego pracownicy nie dostawali dodatku za pracę w nocy oraz za pracę w niedziele i święta.

W trakcie urlopu wypoczynkowego przysługującego z tytułu umowy o pracę pracownicy mogli wykonywać pracę na umowę cywilno-prawną. Pracodawca tego nie zabraniał.

Powód w ramach stosunku pracy „rozpisywał” urlop. W tym czasie faktycznie wykonywał pracę. Za czas pracy podczas urlopu powód otrzymywał wynagrodzenie.

W okresie od dnia 1 do 11 sierpnia 2009 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Za czas zwolnienia lekarskiego wynagrodzenie chorobowe zostało mu naliczone i wypłacone od stawki wynagrodzenia zawartego w umowie o pracę.

W składanych do Urzędu Skarbowego zeznaniach rocznych za 2008 i 2009 rok powód wykazał dochód osiągniany z tytułu umów zlecenia i z umowy o pracę. Zawsze otrzymywał dwa PIT-y – jeden od pracodawcy, a drugi od firmy, z którą miał podpisaną umowę zlecenie.

Umowa o pracę między powodem a Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. została rozwiązana w dniu 3 listopada 2010 roku na mocy porozumienia stron. Od dnia 9 czerwca 2010 roku do końca umowy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę z Grupa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. powodowi przysługiwał za rok 2010 urlop proporcjonalny w wymiarze 19 dni. W roku 2009 powód miał prawo do urlopu wypoczynkowego będąc pracownikiem powyższej spółki w wymiarze 20 dni. W 2009 roku powód wykorzystał z tytułu urlopu wypoczynkowego 21 dni wolnych. Urlop był udzielony w dniach 23-27.02 - 4 dni, 16-17.04 - 2 dni, 17-18.06 - 2 dni, 2-3.07, 8-9.07, 14-15.07, 19-20.07, 23-24.07 - 10 dni łącznie, 25-26.08 i 28.08 - 3 dni. W roku 2010 powodowi z tytułu zatrudnienia w spółce Grupa (...) Sp. z o.o. w W. z tytułu urlopu proporcjonalnego przysługiwało 19 dni urlopu wypoczynkowego. Urlop w 2010 roku był udzielony w dniach 15-16.02 - 2 dni i 18-19.02- 2 dni. Pozwany w świadectwie pracy wskazał, iż powodowi wypłacono ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wymiarze 16 dni z urlopu należnego w wymiarze 19 dni.

Za rok 2008 powód wykorzystał cały należny urlop wypoczynkowy u obu pracodawców.

Powód pracował w grupach interwencyjnych. Praca trwała 24 godziny. Potem następowało 48 godzin przerwy. Każdy z pracowników wiedział, że pracuje dla jednej firmy i wykonuje jedne obowiązki. Dla wszystkich pracowników był jedne kadry. Pracownicy mieli jednego przełożonego.

Czas pracy wskazany w ewidencji czasu pracy nie odpowiadał faktycznemu czasowi pracy.

Powód podobnie jak i inni pracownicy miał ustaloną stawkę 8 zł za godzinę pracy. Pozwany wypłacała wynagrodzenie w wysokości liczby godzin pomnożonej przez stawkę. Z tej kwoty równowartość wynagrodzenia minimalnego była wypłacana do 10 dnia następnego miesiąca a pozostała kwota do dnia 20, i traktowana jako przelew z umowy zlecenia.

Pracownicy nie potrafili rozdzielić czasu pracy z umowy o pracę od czasu na podstawie umowy zlecenia. Przez 24 godziny od momentu rozpoczęcia pracy wykonywali polecenia jednego kierownika, była jedna stacja monitorowania, pracowali przy użyciu tego samego samochodu służbowego.

Pracownicy ochrony pracowali po 240 godzin miesięcznie podzielonych na 10 służb po 24 godziny. Godziny przekraczające normę miesięczną wynikającą z prawa pracy są traktowane jako godziny z umowy zlecenia. W umowie o pracę określone zostało wynagrodzenie na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Godziny nadliczbowe były rozliczane w formie umowy zlecenia.

Wynagrodzenie powoda wynosiło 8 zł za godzinę pracy.

Pracodawca przedstawiał jeden grafik na miesiąc. W grafiku oznaczył dni w których pracownicy przychodzili do pracy.

W okresie zatrudnienia, w każdym miesiącu powód pracował ponad obowiązujące normy czasu pracy. Powód otrzymał wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej. Wynagrodzenie powoda było wypłacane według stawki 8 zł netto za godzinę pracy.

W marcu 2008 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.310,53 zł.

W kwietniu 2008 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 533,99 zł.

W maju 2008 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.355,09 zł.

W czerwcu 2008 roku powód pracował 216 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.478,09 zł.

W lipcu 2008 roku powód pracował 216 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.88,39 zł.

W sierpniu 2008 roku powód pracował 192 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.154,40 zł.

We wrześniu 2008 roku powód pracował 264 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.033,50 zł.

W październiku 2008 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 543,57 zł.

W listopadzie 2008 roku powód pracował 216 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 614,60 zł.

W grudniu 2008 roku powód pracował 216 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 735,86 zł.

W styczniu 2009 roku powód pracował 216 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.427,16 zł.

W lutym 2009 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 530,73 zł.

W marcu 2009 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 531,92 zł.

W kwietniu 2009 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 784,57 zł.

W maju 2009 roku powód pracował 264 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 1.179,91 zł.

W czerwcu 2009 roku powód pracował 192 godziny. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 2.333,90 zł.

W lipcu 2009 roku powód pracował 288 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 596,79 zł.

W sierpniu 2009 roku powód pracował 168 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 815,48 zł.

We wrześniu 2009 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 668,22 zł.

W październiku 2009 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 537,17 zł.

W listopadzie 2009 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 671,13 zł.

W grudniu 2009 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 525,80 zł.

W styczniu 2010 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 804 zł.

W lutym 2010 roku powód pracował 216 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 246,07 zł.

W marcu 2010 roku powód pracował 264 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 796,33 zł.

W kwietniu 2010 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 582,98 zł.

W maju 2010 roku powód pracował 240 godzin. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w wysokości 896,12 zł.

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od 1 marca do 30 kwietnia 2008 roku wynosił 1.844,12 zł. Zaś w okresie od 1 maja 2008 roku do 31 maja 2010 roku 22.031,85 zł.

Za okres niezdolności do pracy w czerwcu 2010 roku powód powinien otrzymać dodatkowo wynagrodzenie w kwocie 1.067,44 zł, zaś za lipiec 2010 roku w kwocie 533,72 zł.

Powód nie otrzymał dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ani dodatku za pracę w porze nocnej.

W okresie zatrudnienia powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego. Za okres zatrudnienia w pozwanej S. (...) powód powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny w kwocie 773,20 zł, zaś za okres zatrudnienia w Grupie S. w kwocie 3.312,96 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy w tym aktach osobowych powoda zawierających kopie ewidencji czasu pracy powoda w tym kart pracy, a także na podstawie dowodów z zeznań powoda M. G. oraz świadków P. Ż., P. A., R. L., T. P. (1), R. S. oraz J. W.. Sąd podniósł, iż w sprawie w zakresie wykonywanych przez powoda czynności oraz organizacji pracy w świetle zeznań powoda i świadków nie było rozbieżności i w tym zakresie Sąd uznał powyższe zeznania za wiarygodne.

Sąd uznał ewidencję czasu pracy przedstawioną przez pozwanych za nierzetelną. W ocenie Sądu dokument ten nie może być podstawą określenia czasu pracy powoda, bowiem nie odzwierciedla rzeczywistego czasu wykonywania obowiązków przez powoda. Ewidencja ta była tworzona po zakończeniu miesiąca, wskazany w niej czas pracy był dopasowywany do normy czasu pracy w danym miesiącu. Z ewidencji tej wynikało, iż powód pomiędzy poszczególnymi zmianami miał więcej niż 2 dni wolne, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadków i powoda, z których wynika, iż powód pracował w systemie 24 godzin po których miał 48 godzin przerwy. Na podstawie załączonej ewidencji czasu pracy powód w żadnym miesiącu nie przekracza norm czasu pracy. Z zeznań świadków P. A., R. L., wynika, iż ewidencja nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy, bowiem pracownicy ochrony w miesiącu mieli po co najmniej 10 24-godzinnych służb.

W ocenie Sądu I instancji zeznania świadka P. Ż. dotyczące czasu pracy nie zasługują na wiarę, są sprzeczne nie tylko z zeznaniami powoda, ale także świadków P. A., R. L.. Natomiast zeznania świadka dotyczące sposobu rozliczenia przepracowanych godzin, pokrywają się z zeznaniami powoda i ww. świadków. P. Ż. potwierdził, iż wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę odpowiada najniższemu wynagrodzeniu oraz iż „z umowy o pracę pracownicy nie pracują w godzinach nadliczbowych, po to jest podpisywana umowa zlecenia”. Zeznania świadka prowadzą do jednoznacznego wniosku, iż przepracowane godziny nadliczbowe były rozliczane z umowy zlecenia. Świadek nie podał,

jakie czynności powód wykonywał na podstawie umowy zlecenia tylko, zeznał, że umowa ta służyła do rozliczania godzin nadliczbowych.

Zeznania świadka J. W. w części dotyczącej możliwości wykonywania pracy tylko na podstawie umowy o pracę pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda i świadków P. A., R. L.. Z zeznań powoda i świadków wynika, iż podpisując umowę o pracę otrzymali także umowę zlecenia i nie było możliwości zawarcia tylko umowy o pracę.

Sąd podzielił wnioski wpływające z opinii biegłego z zakresu księgowości. Opinia ta w ocenie Sądu I instancji była jasna i logiczna. Biegły obliczył czas pracy powoda i wynagrodzenie przy przyjęciu stawki 8 zł za godzinę pracy, jak wynika z zeznań świadków i powoda. Po złożeniu opinii uzupełniającej strony nie kwestionowały jej treści. Sąd ustalił liczbę przepracowanych przez powoda godzin w oparciu o zestawienie sporządzone przez powoda, albowiem załączona przez pozwanego ewidencja czasu pracy była sporządzana, tak aby w każdym miesiącu liczba przepracowanych godzin odpowiadała normie czasu pracy i tym samym zapis ten nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków, twierdzenia powoda, iż otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 8 zł netto za każdą godzinę pracy. Powód oraz świadkowie potwierdzili, iż wynagrodzenie powoda stanowiło iloczyn liczby godzin przepracowanych w miesiącu i stawki 8 zł netto, przy czym z umowy o pracę było wypłacane wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu minimalnemu w danym roku, zaś różnica była wypłacana przez inny podmiot, z którym powód podpisała umowę zlecenia.

W zakresie ilości wykorzystanego urlopu Sąd oparł się na dokumentach załączonych do akt sprawy, w tym kartach pracy, kartach wynagrodzeń oraz świadectwach pracy powoda.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest zasadne.

Na wstępie Sąd rozważył kwestię istnienia w rozpoznawanej sprawie obok umów o pracę umowy zlecenia. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22§1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§1² k.p.). Przepis §1¹ art.22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22§1 k.p. Przy czym analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art.58§1 k.c. Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż przewidziany w przepisach prawa pracy. Takie postanowienie umowne jest nieważne w części przekraczającej wymiar czasu pracy przewidziany prawem (art.18 k.p.). Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka jest traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o

pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 roku III APa 24/06 OSA 2007/7/12). Analogicznie wypowiedział się inny Sąd Apelacyjny, wysuwając tezę, iż świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy - według niezweryfikowanych twierdzeń pracodawcy - nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku III AUr 865/94 opubl. OSA 1995 nr 2 poz.19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22). Jak słusznie zauważa się w judykaturze, zakład pracy i pracownik mogą mieć niejednokrotnie wspólny interes przemawiający za ukryciem stosunku pracy pod pozorem umowy zlecenia. Przykładowo pracownik może wówczas skorzystać z większego odliczenia od przychodów kosztów jego uzyskania, a pracodawca może obejść przepisy o czasie pracy lub - przy umowach krótkotrwałych - może on uniknąć obowiązku zapłaty składki z tytułu ubezpieczenia społecznego. W praktyce najczęściej dopiero wtedy, gdy pracownik stwierdzi, że prawo pracy daje mu więcej korzyści, niż prawo cywilne, powstaje spór co do charakteru umowy. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, iż co prawda cytowane orzeczenia zapadły w nieco innym stanie faktycznym, tym nie mniej stanowią punkt odniesienia także i w rozpoznawanej sprawie. Bo chociaż umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, to jednak posiadającym dość znaczne powiązania formalno-prawne z pozwanym pracodawcą. Obie spółki ściśle współpracują ze sobą, wręcz trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej.

Zdaniem Sądu jak wynika z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych powód M. G. został zatrudniony przez pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 8 lutego 2008 roku na stanowisku pracownika ochrony. Powód świadczył wówczas pracę na podstawie umowy o pracę na okres próbny, która uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2008 roku. Po wygaśnięciu umowy powoda nie łączył już z pozwaną żaden stosunek pracy. Następną umowę o pracę, tym razem już na czas określony powód zawarł ze współpracującą z wyżej wskazaną spółką Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Umowa została zawarta w dniu 30 kwietnia 2008 roku na okres od dnia 2 maja 2008 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 3 listopada 2010 roku na skutek rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron.

Zarówno w czasie trwania umowy o pracę na okres próbny jak i umowy na czas określony powód był także związany bezterminową umową zlecenia ze współpracującą z pozwanymi spółką Agencja (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Na mocy tej umowy cywilnoprawnej powód zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia obiektów monitorowanych, polegającej na obserwacji i obchodach terenu obiektu, sprawdzaniu zamknięcia do pomieszczeń, okien, krat, kłódek, plomb i ogrodzenia, na monitorowaniu ruchu osobowego i towarowego oraz na wykonywaniu innych czynności mających na celu właściwe wykonanie zlecenia. Strony uzgodniły, że za wykonanie zlecenia powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 8 zł za godzinę, płatne w terminie do 21 dnia każdego miesiąca. Ponadto umowa przewidywała możliwość przyznania powodowi premii uznaniowej w wysokości do 100% wynagrodzenia.

Powód zawarł zatem umowę cywilną z innym podmiotem prawnym niż te, z którymi wiązały go umowy o pracę. Wszystkie trzy spółki mają osobowość prawną i jako odrębne podmioty gospodarcze funkcjonują w obrocie prawnym, ponoszą obciążenia z racji swojej działalności, w tym też publicznoprawne np. na rzecz organów skarbowych czy ZUS.

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, iż wszystkie trzy podmioty, a więc obie pozwane w niniejszej sprawie spółki oraz spółka, z którą powód zawarł umowę zlecenia ściśle ze sobą współpracują. Współpraca dotyczy świadczenia usług związanych z ochroną i korzystaniem z pracowników biurowych. W ramach współpracy firmy posługują się

takim samym wyposażeniem, umundurowaniem, takimi samymi samochodami. Wszystkie podmioty mają siedzibę w jednym budynku i działały pod jednym logo. Firmy w ramach współpracy korzystały ponadto z tych samych pracowników. Jak wynika z ustaleń poczynionych w toku procesu przyjętą we wszystkich powyższych firmach praktyką była możliwość zatrudniania tych samych osób zarówno w oparciu o umowy o pracę jak i umowy cywilne, przy czym na podstawie umowy zlecenia był rozliczany czas pracy pracowników, w tym powoda, przekraczający miesięczną normę czasu pracy.

Nadto z zebranego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu wynika, iż powód świadczył pracę w systemie 24 godzin pracy na rzecz pozwanych spółek, na podstawie umowy o pracę. W toku postępowania nie zostało wykazane czy, kiedy i jakie czynności powód wykonywał na podstawie umowy zlecenia. Pozwane spółki nie wykazały, iż powód świadczył pracę na ich rzecz tylko przez 8 godzin dziennie, a w pozostałym zakresie wykonywał pracę na rzecz innych podmiotów – w szczególności na prac polegających na zapewnieniu ochrony mienia obiektów monitorowanych, obserwacji i obchodach terenu obiektu, sprawdzaniu zamknięcia do pomieszczeń, okien, krat, kłódek, plomb i ogrodzenia; na monitorowaniu ruchu osobowego i towarowego oraz na wykonywaniu innych czynności mających na celu właściwe wykonanie zlecenia. Powód przez cały okres zatrudnienia pracował w grupach interwencyjnych a jego praca polegała na reagowaniu na zgłoszenia do stacji monitorowania. Dni w których powód miał świadczyć pracę były wymienione w grafikach, w których nie dzielono czasu pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. Ten podział następował dopiero w chwili rozliczenia, po zakończeniu miesiąca i zawsze był dopasowany to normy czasu pracy obowiązującego w danym miesiącu.

Powód wykazał, że podczas 24 godzinnej pracy wykonywał pracę na rzecz jednego podmiotu – pozwanych spółek, praca polegała na wyjazdach w grupach interwencyjnych. Nie rejestrował zakończenia czasu pracy na podstawie umowy o pracę. Nie rejestrował też rozpoczęcia pracy na podstawie umowy zlecenia. Powód nie potrafi wskazać jakie czynności wykonywał na podstawie umowy zlecenia. Brak jest w zebranych w sprawie materiale dowodowym danych dotyczących wykonywania przez powoda pracy na podstawie umowy zlecenia. Zawarcie umowy zlecenia służyło jedynie dokonywaniu rozliczeń czasu pracy powoda, bowiem za część godzin pracy (obejmujących normę dla danego miesiąca) powód miał płatne z umowy o pracę, a pozostała część (do faktycznie przepracowanych godzin) była wypłacana i rozliczana z umowy zlecenia. Wprowadzone przez pozwanych rozwiązanie służyło niewątpliwie obejściu przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe. Nadto wynagrodzenie za każdą godzinę pracy nie było rozliczane według stawki wynikającej z umowy o pracę, tylko według stawki 8 zł za godzinę pracy. Za każdą przepracowaną na rzecz pozwanego godzinę powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 8 zł netto, z tym, że część wynagrodzenia była zapłacona przez pozwane spółki, a część przez Agencję (...), spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.. Taki sposób rozliczenia czasu pracy powoda skutkowało brakiem wypłaty dodatku za godziny nadliczbowe, które w każdy miesiąc występowały.

Zdaniem Sądu I Instancji zawarte przez powoda i Agencję (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowy, nazwane umowami zlecenia, są umowami uzupełniającymi umowę o pracę – zostały zawarte tylko i wyłącznie w celu rozliczania czasu pracy pracowników, tak aby pozwany uniknął konieczności wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i by nie zarzucono pozwanym naruszenia przepisów o czasie pracy.

Sąd podkreślił, iż w rozpoznawanej sprawie powód, podobnie zresztą jak inni pracownicy (w tym także przesłuchiwani w charakterze świadków) nie byli w stanie odróżnić momentu, w którym w ciągu dnia kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynało w ramach umowy zlecenia. Tym trudniejsze było to do odróżnienia, że czynności wykonywane na podstawie każdej ze wspomnianych umów nie różniły się między sobą niczym. Były to dokładnie te same czynności, wykonywane przy użyciu tych samych narzędzi, samochodów i mundurów. Nadto powód miał tych samych przełożonych, którzy wydawali mu polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w godzinach nadliczbowych. Nadto należy wskazać, iż powód nie miał możliwości zawarcia umowy o pracę tylko z pozwanymi. Warunkiem zawarcia umowy o pracę było zawarcie umowy zlecenia z Agencją (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Sądowi rozpoznającemu sprawę znany jest pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 13 listopada 2009 roku (III PK 44/09 , Lex 578142), zgodnie z którym „praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych”. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony umowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy. Wówczas powód mógłby dochodzić wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W niniejszym procesie powód ma możliwości dochodzenia kwot wynagrodzeń od pozwanych, bowiem umowa zlecenia została wprawdzie zawarta z innym podmiotem gospodarczym, Agencją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., ale powód na rzecz tej Agencji nie wykonywał czynności, a spółka ta wypłacała jedynie powodowi wynagrodzenie za godziny pracy ponad obowiązującą pracownika miesięczną normę czasu pracy.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd Rejonowy stwierdził, iż umowy zlecenia zostały stworzone tylko w celu obejścia przepisów o czasie pracy, a czynności wykonywane poza podstawowym czasem pracy były pracą na rzecz pozwanego (w odpowiednich okresach) i doszedł do wniosku, iż powód w związku z tym wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego w odpowiednich do zawartych umów o pracę okresach. Z tych też względów ustalił wysokość należnego powodowi wynagrodzenia uwzględniając treść art.128 k.p., art.151 § 1 k.p., art.151¹§1 i 2 k.p., oraz art.151⁸§1 k.p.

Sąd ustalił ilość godzin w oparciu o zestawienie sporządzone przez powoda, zeznania świadków oraz zeznania powoda, przede wszystkim na podstawie opinii biegłego. Sąd zauważył, iż opinia ta nie była skutecznie podważona przez żadną ze stron, co jest równoznaczne z tym, iż strony zgodziły się z wnioskami z niej płynącymi. Powód domagał się zasądzenia różnicy w wynagrodzeniu jakie powinien otrzymać przy uwzględnieniu umówionej stawki za godzinę pracy – 8 zł i liczby przepracowanych godzin wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatkiem za pracę w porze nocnej a wynagrodzeniem jakie otrzymał z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia.

Z tych też względów Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 1.844,12 zł z tytułu dodatku za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy oraz dodatku za pracę w porze nocnej od pozwanego S. (...). Natomiast od pozwanego Grupy S. (...) Sąd zasądził kwotę 22.031,85 zł.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot, czyli od dnia następnego po dniu kiedy winna nastąpić wypłata wynagrodzeń tj. od 11 dnia każdego następnego miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Ustalając wysokość wynagrodzenia powoda na kwotę 8 zł netto za godzinę pracy, powstała różnica w wypłaconym powodowi wynagrodzeniu za okres urlopu. Pozwany wypłacał to wynagrodzenie wg stawki wynikającej z umowy o pracę – minimalnego wynagrodzenia. Natomiast ustalenie, że stawka ta była wyższa skutkuje zasądzeniem na rzecz powoda różnicy pomiędzy wynagrodzeniem za okres urlopu wypłaconym a należnym w wysokości 773,20 zł od spółki (...) i w kwocie 3.312,96 zł. Wysokość tego wynagrodzenia i sposób jego obliczenia nie były kwestionowane w toku postępowania przez pozwanego.

Natomiast wynagrodzenie powoda za czas niezdolności do pracy w Grupie S. wynosiło 1.601,16 zł.

Zgodnie z dyspozycją art.477²§1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda – 1.000 zł.

Roszczenie o zasiłek chorobowy Sąd przekazał do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł., na podstawie art.464 §1 k.p.c. Sąd pracy nie jest bowiem właściwy w sprawach o zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego - art.63 ust.1 ustawy z dnia 26 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 77, poz.512 ze zm.)

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powód żądał zasądzenia kwoty 29,563,29 zł.

Pozwany jako przegrywający sprawę jest zobowiązany do zwrotu powodowi kosztów zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego w sprawie przeciwko Grupie S. każdej ze stron wynoszą 1.800 zł, zaś w sprawie przeciwko S. (...) 450 zł i zostały na podstawie §12 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461) oraz na podstawie 11 ust.1 punkt 2 i §6 punkt 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz.490).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust 1 w związku z art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, poz.594) obciążając nimi pozwaną, stosunkowo od wartości uwzględnionego powództwa. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uiszczyć powód. Zgodnie z art.96 ust. 1 pkt. 4 oraz art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) Sąd obciążył opłatą pozwanego. Opłata ta wynosi 1348 zł w stosunku do pozwanego Grupy S. i 131 zł w stosunku do pozwanego S. (...) i została ustalona na podstawie art.12 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Pozwani byli również zobowiązani do zwrotu wydatków związanych wydaniem opinii poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa w wysokości S. (...) 422,91 zł i Grupa S. w wysokości 4276,14 zł. Na wydatki składają się koszty opinii biegłych oraz koszty przejazdów świadków. Łącznie poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa wydatki wynoszą 4.699,05 zł. W ocenie Sądu każda z pozwanych spółek powinna ponieść wydatki w wysokości proporcjonalnej do uwzględnionego powództwa czyli spółka (...) w kwocie 422,91 zł, zaś spółka Grupa (...) w kwocie 4.276,14 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia wnieśli obaj pozwani.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucili

I. Naruszenie przepisów prawa procesowego tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że kwota ustalonego przez strony wynagrodzenia powoda ze stosunku pracy była wyższa niż wskazana w umowie o pracę, pomimo, że wysokość tegoż wynagrodzenia jest potwierdzona znajdującym się w aktach zestawieniem operacji na rachunku bankowym powoda, zestawieniami składników wynagrodzenia przedstawionymi przez pozwane oraz zeznaniami powoda;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że Pozwana nie przedstawiła wiarygodnej i rzetelnej dokumentacji czasu pracy Powoda, podczas gdy Pozwana złożyła do akt dokumenty w postaci podpisanej przez Powoda kart ewidencji czasu pracy, a w konsekwencji nieuzasadnioną zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu poprzez obciążenie pozwanej obowiązkiem dowiedzenia nieprawdziwości twierdzeń powoda w sytuacji, gdy to na nim spoczywał ciężar wykazania nieprawdziwości zapisów wynikających z prowadzonej przez pozwaną spółkę dokumentacji, tj. ewidencji czasu pracy za okres objęty sporem.

- naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia niewskazanie przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy znajdującym się dowodom w sprawie, przede wszystkim zawartej umowie o pracę,

- naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku tj. niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie w jakim sąd ustalił nieważność umowy zlecenia zawartej przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. Agencją (...) Sp. z o.o.,

Wskazane wyżej uchybienia wynikającym z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. regułem swobodnej dowodów, zdaniem skarżącego skutkowały dokonaniem przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, a mianowicie;

1. błędnym ustaleniem wysokości umownego wynagrodzenia za pracę Powoda, jako wynagrodzenia, które powód ustalał w chwili zawierania umowy zlecenia i które otrzymywał od swojego zleceniodawcy Agencji (...) Sp. z o.o.,

2. błędnym ustaleniem, iż świadczona przez Powoda ponad ustawowy wymiar praca była pracą wykonywaną na rzecz pozwanych spółek, a nie pracą wykonywaną na rzecz Zleceniodawcy powoda - Agencji (...) Sp. z o.o..

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

- art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez pominięcie zgodnych oświadczeń woli stron co do treści umowy o pracę, a w konsekwencji przyjęcie, że wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej odpowiednio 8,00 zł, to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę i zeznań powoda;

- art. 58 § 1 k.c. i art. 83 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że czynność prawna - umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. Agencja (...) Sp. z o.o. może być równocześnie kwalifikowana jako nieważna (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniająca umowę o pracę.

- art. 11 i 29 § 1 pkt 3 kp poprzez niezastosowanie, a w konsekwencji uznanie, iż strony ustaliły wysokość pracowniczego wynagrodzenia powoda w stawce godzinowej wynoszącej 8,00 netto za godzinę pracy pomimo, iż wyrażona w umowie o pracę treść zgodnych oświadczeń woli stron określa wysokość pracowniczego wynagrodzenia powoda na poziomie minimalnym.

Podnosząc wyżej wymienione zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Zdaniem Sądu II instancji brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego i ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie

przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty zaś skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności brak postaw do uznania, iż Sąd Rejonowy dokonał wadliwej oceny dowodów: umowy o pracę powoda i jego zeznań ustalając sprzecznie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, iż wysokość wynagrodzenia pracowniczego powoda była określona w stawce godzinowej wynoszącej odpowiednio 8,00 zł to jest zgoła odmiennie niż wynika to z treści zawartej przez powoda umowy o pracę, czym w konsekwencji naruszył art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. art. 11 i 29 § 1 pkt 3) przez pominięcie zgodnych oświadczeń woli stron co do treści tej umowy.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż świadkowie P. A., R. L. T. P. (2) a także T. S. w swych zeznaniach potwierdzili, że wysokość wynagrodzenia pracowników pozwanego w tym powoda ustalona w umowach o pracę, była modyfikowana w trakcie jej wykonywania. Wynagrodzenia za pracę kształtowane były w umowach w ten sposób, że w umowie o pracę faktycznie była wpisana stawka minimalnego miesięcznego wynagrodzenia. Stawki godzinowe z tytułu umów cywilnych były różne. W pierwszym miesiącu stawka powoda wynosiła 7,50 zł, w następnych 8 zł. Stawki jednak ulegały zmianie w zależności od tego, kto prowadził samochód. Dla kierowcy obowiązywała stawka 8,50 zł. Wynagrodzenie w danym miesiącu składało się z wynagrodzenia za pracę obliczonego od najniższego wynagrodzenia krajowego obowiązującego w danym okresie czasu przy założeniu pracy pracownika wyłącznie w normatywnym czasie pracy. Pozostałe wynagrodzenie za godziny przepracowane ponad 8 godzinny dzień pracy były traktowane jako praca świadczona w oparciu o zawarte umowy cywilne, mnożono ilość godzin przez wielkość stawki z umowy cywilnej. Bezspornie świadkowie wskazywali też, że nie sposób było odróżnić czynności wykonywanych przez powoda w ramach stosunku pracy od czynności wykonywanych w ramach zlecenia. Nadto, iż nie było możliwym zawarcie umowy o pracę bez zawarcia umowy zlecenia. De facto zawarcie umów cywilnoprawnych miało służyć rozliczeniu pracy wykonywanej ponad nominalny czas pracy. Nie sposób uznać więc, że za te same czynności powód był wynagradzany odmiennie. Wobec tego wniosek Sądu co do obowiązywania w stosunku pracy powoda stawki wynagrodzenia innej niż stricte określona umową o pracę był w pełni uprawniony. Nieistotne jest przy tym czy inna stawka wynikała z zestawień składników wynagrodzenia przedstawionych przez stronę pozwaną i zestawienia operacji na rachunku bankowym powoda. Jak potwierdza bowiem spójny w tej materii materiał dowodowy, wypłata dwóch wynagrodzeń z tytułu umowy o pracę na poziomie minimalnym jak i umowy zlecenia w stawce 8 zł netto była konsekwencją przyjętego przez pozwanych sposobu rozliczeń, co nie świadczy jednak o takim w istocie ukształtowaniu wysokości wynagrodzenia za pracę powoda.

Ponadto podkreślenia wymaga, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań pozwanej oraz jej twierdzeń co do braku modyfikacji treści postanowień umowy o pracę powoda w zakresie stawki wynagrodzenia za pracę nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania strony powodowej oraz przywołanych świadków. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego

rozstrzygnięcia (art. 328 § 2 kpc). . Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając zapisy umowy o pracę powoda, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Akceptacja powyższego czyni bezzasadnymi zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 11 i 29 § 1 pkt 3 kp przez pominięcie zgodnych oświadczeń woli stron co do treści umowy o pracę. Jeszcze raz wskazać należy, iż strona pozwana, nie wykazała, iż stawka godzinowa wynagrodzenia powoda była ukształtowana inaczej niż podnosili to świadkowie. W szczególności nie obaliła ich twierdzeń za pomocą odpowiednich przeciwdowodów forsując gołosłowną tezę, że strony procesu wiązała umowa o pracę w niezmiennym kształcie. Wskazane zarzuty nie mogą prowadzić więc do spodziewanych przez skarżącego skutków.

W ocenie Sądu Okręgowego brak też podstaw do uznania, iż pozwana przedstawiła w pełni wiarygodną i rzetelną dokumentację czasu pracy powoda, bowiem złożyła do akt dokumenty w postaci podpisanej przez Powoda kart ewidencji czasu pracy. Nie sposób też przyjąć jak chce skarżący, że zmiana ciężaru dowodu wynikającego z art. 6 kc i obciążenie strony pozwanej obowiązkiem dowiedzenia nieprawdziwości twierdzeń powoda w sytuacji, gdy to na nim spoczywał ciężar wykazania nieprawdziwości zapisów wynikających z prowadzonej przez pozwaną spółkę dokumentacji, była nieprawidłowa.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Zgodnie bowiem z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei przepis art. 94 pkt 9a K.p. stanowi, iż pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę (lub nierzetelne jej prowadzenie) powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy znamionem jest, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności, które podważałyby wiarygodność zeznań powoda i przesłuchanych w sprawie świadków wskazujących, iż prowadzona przez pozwaną pracodawców ewidencja czasu pracy nie oddawała rzeczywistego czasu pracy powoda. W szczególności strona skarżąca nie zakwestionowała skutecznie faktu, iż ewidencja była tworzona po zakończeniu miesiąca, a wskazany w niej czas pracy dopasowywany był do obowiązującej normy czasu pracy i nie uwzględniał pełnionych przez powoda i innych pracowników dziesięciu 24 godzinnych służb w miesiącu. Wskazana dokumentacja nie mogła zatem stanowić dowodu na rzeczywisty czas pracy pracownika. Samo zaś twierdzenie strony pozwanej co do tych faktów nie jest dowodem. Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być bowiem udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Nieistotnym jest także czy powód podpisał przedłożone przez stronę pozwaną karty ewidencji czasu pracy. Sam podpis powoda, będącego stroną słabszą stosunku pracy, złożony na tych dokumentach, w świetle przedstawionych wyżej okoliczności

nie uwierzytelnia bowiem ich zapisów. Wbrew twierdzeniom apelacji nie sposób uznać więc, iż przedstawiona przez niego ewidencja czasu pracy winna stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Chybionym jest też zarzut apelacji, co do błędnego ustalenia, iż świadczona przez Powoda ponad ustawowy wymiar praca była pracą wykonywaną na rzecz pozwanych spółek, a nie pracą wykonywaną na rzecz Zleceniodawcy powoda - Agencji (...) Sp. z o.o. i nieprawidłowego stwierdzenia nieważności umowy zlecenia zawartej przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. Agencją (...) Sp. z o.o., które rzekomo nie miało należytego odzwierciedlenia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (art. 328 § 2 kpc).

Mając powyższe na uwadze przytoczyć, przede wszystkim należy treść art. 386 § 6 kpc.

Zgodnie z powołanym przepisem ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy problem nienależytej wykładni art. 58 § 1 k.c. i art. 83 § 1 k.c. skutkującej przyjęciem, że czynność prawna - umowa cywilnoprawna zawarta przez powoda z pozostającą poza procesem osobą trzecią tj. agencją (...) Sp. z o.o. może być równocześnie kwalifikowana jako nieważna (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniająca umowę o pracę, był już przedmiotem rozważań Sądu Okręgowego. W chwili obecnej sprawa jest bowiem ponownie rozpatrywana przez Sąd Okręgowy w wyniku zaskarżenia apelacją wyroku Sądu Rejonowego wydanego po ponownym jej rozpoznaniu.

Zauważyć należy, iż w wyroku z dnia 22 listopada 2012 r. Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 czerwca 2012 r. w sprawie sygn. akt XI P 342/10 uchylił przedmiotowy wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W uzasadnieniu wskazanego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał, iż dokonując oceny czynności prawnej należy mieć na uwadze zapisy art.58 § 1 kc w zw z art. 300 kp.

A skoro: nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań, a świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. OSAz1995r. nr 2 poz. 19); ponadto, zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22), to umowa zlecenia zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, to jednak posiadającym dość znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcami powoda jest nieważna. Zawarta przez powoda i Agencję (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowa, nazwana umową zlecenia winna być zatem potraktowana jako umowa uzupełniająca umowy łączące powoda z pozwanymi Spółkami. Jej przedmiotem było bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, w tym samym miejscu a co najważniejsze pod tym samym kierownictwem. Nie może być zatem mowy o wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Strony sporu łączyły tylko i wyłącznie umowy o pracę a powód świadczył pracę w nadgodzinach.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy analizując przedmiotową sprawę wyraził pogląd prawny, którym zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Okręgowy przy ponownym jej rozpoznaniu jest związany. Znalazło to z resztą swoje odzwierciedlenie w wyjaśnieniu podstawy prawnej zaskarżonego rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy praktycznie powielił bowiem w tym zakresie rozważanie prawne poczynione przez Sąd Okręgowy (art. 328 §2 kp). Stąd też w chwili obecnej

niemożliwym jest zajęcie stanowiska przeciwnego w tej kwestii. Zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. i art. 83 § 1 k.c. oraz art. 328 § 2 kpc jest więc z przyczyn podanych powyżej nieuzasadnionym.

Na marginesie wspomnieć jedynie należy, że gdyby nawet zgodzić się z poglądem skarżącego, iż nie można uznać umowy zlecenia zawartej pomiędzy powodem a Agencją (...) spółką z o.o. za bezwzględnie nieważną (ex tunc), gdyż powód związał się nią kilka miesięcy wcześniej, przed zawarciem umowy o pracę z pozwaną (...) Spółką z o.o., ponadto, iż nie może być to umowa uzupełniająca względem umowy o pracę, gdyż jej stroną jest podmiot całkowicie odrębny od pracodawcy powoda (podmioty te nie są powiązane formalno – prawnie, nie mają tych samych udziałowców/zarządów), to i tak wniesiona apelacja nie zasługiwałaby na uwzględnienie. Jak wskazują bowiem okoliczności sprawy, od chwili zawarcia przez powoda stosunku pracy z pozwanymi, umowa zlecenia nie była faktycznie wykonywana.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest de facto wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – ex post- dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje ta sama pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

W ocenie Sądu Okręgowego z analogiczną sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. W niniejszym stanie faktycznym niemożliwym było rozróżnienie czynności, które powód wykonywał w ramach stosunku pracy, a które w ramach zlecenia. Powód świadcząc prace posługiwał się tym samym samochodem, używał tych samych narzędzi, tego samego munduru. Charakter prac był tożsamy i nadzorowali je ci sami przełożeni, którzy także rozliczali powoda. Powód nie wiedział kiedy dokładnie kończył wykonywać pracę w ramach stosunku pracy a kiedy zaczynał w ramach zlecenia. Bezwzględnie zatem przedmiotem umowy zlecenia było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę. Ponadto przypisanie pracy innemu podmiotowi następowało w sytuacji, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Następnie rozliczano ją w sposób czysto techniczny rozkładając wypłatę wynagrodzenia na dwa podmioty. Nie można więc uznać że praca w ramach umowy zlecenia była faktycznie wykonywana, a powodowi nie należy się zapłata za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach nadgodzin na rzecz i pod kontrolą jego pracodawcy.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc. oddalił apelację pozwanych jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w stosunku do obu pozwanych orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. § 6 pkt 3 i 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz.490).