

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 maja 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo P. S. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. oraz (...) OCHRONA spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wchodzi w skład grupy (...) S.A.

Powód był pracownikiem pozwanej spółki w okresie od 1 października 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ochrony.

Równolegle powód pozostawał w stosunku zlecenia z (...) OCHRONA spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Czynności wykonywane przez powoda w ramach umowy zlecenia zawartej z (...) OCHRONA spółką z o.o. były tożsame z czynnościami wykonywanymi przez niego na rzecz pozwanej w ramach łączącego strony stosunku pracy, a polegały na świadczeniu usług ochrony w patrolach interwencyjnych. Powód pracował dla obu tych podmiotów łącznie w systemie 24 godziny pracy na 48 godzin wolnych.

Grafik był rozpisywany na 24 godziny i obejmował pracę przez 12 godzin w pozwanej spółce i przez kolejne 12 godzin w ramach umowy zlecenia zawartej ze spółką (...). Przełożony powoda wyrażał zgodę na zamiany dni i godzin pracy wynikających z grafiku.

Po 12 godzinach służby powód zdawał broń pobraną na początku służby i pobierał inną, którą zdawał po zakończeniu służby, odnotowując to w książce broni.

Powód wykonywał opisywane czynności dla obu podmiotów w jednym umundurowaniu, jeżdżąc jednym samochodem - z logo (...). Posługiwał się jednym identyfikatorem.

Osoba koordynująca pracowników ochrony – P. R. (1) nie ingerował w grafiki. Zliczał tylko na koniec miesiąca na ich podstawie godziny przepracowane przez poszczególne osoby celem ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Pracownicy wymieniali się także między sobą służbami. Przełożony nie ingerował w to.

W okresie zatrudnienia u pozwanej powód nie przekroczył norm czasu pracy w tym podmiocie.

Wynagrodzenie powoda płatne było na jego rzecz z dwóch źródeł, dwoma odrębnymi przelewami.

Z tytułu zawartej z pozwaną spółką na okres od października 2011 roku do sierpnia 2012 roku powodowi wypłacano wynagrodzenie zasadnicze oraz ryczałt za pracę w nocy.

Z tytułu łączącej powoda z (...) OCHRONA spółką z o.o. z siedzibą w W. umowy zlecenia powód otrzymał wynagrodzenie odpowiadające umówionej stawce godzinowej – w październiku 2011 roku – 1.121,24 złote, w listopadzie 2011 roku – 889,03 złote, w grudniu 2011 roku – 1.430,02 złote. W 2012 roku otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie w kwotach: za styczeń – 853,47 złotych, za luty – 110,49 złotych, za marzec – 1.412,89 złotych, za kwiecień – 1.799,03 złotych, za maj – 518,22 złotych, za czerwiec – 2.658,68 złotych, za lipiec – 1.966,54 złotych, za sierpień – 34,43 złotych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd wskazał, że powód wywodzi swoje roszczenie z przyjętego stanowiska, że łączył go w spornym okresie tylko jeden stosunek prawny – ze stroną pozwaną, mimo, że w czasie tym łączyła go także umowa zlecenia z innym podmiotem - (...) spółką z o.o.

Mając to na uwadze Sąd wskazał na odrębny byt prawny obu spółek.

Powyższa teza wynika z niekwestionowanego w toku procesu faktu odrębnej rejestracji poprzedników prawnych oraz następców spółek, z którymi powód był związany stosunkami obligacyjnymi w spornym okresie. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie, że umowa zlecenia i umowa o pracę były zawarte z jednym i tym samym podmiotem, tj. z pozwaną spółką. Takie twierdzenie nie znalazło dostatecznego potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Powód wskazywał bowiem, że wykonywał ciągle te same czynności, w tym samym umundurowaniu, za pomocą tej samej broni, samochodów, pod tym samym nadzorem w ramach wyłącznie stosunku pracy z pozwanym.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że powód wykonując pracę w istocie pracował tylko na rzecz pozwanej Spółki, w tym w godzinach nadliczbowych.

Po pierwsze powoda wiązała w tym okresie zawarta z zupełnie odrębnym od pozwanej Spółki podmiotem - (...) spółką z o.o. umowa zlecenia, a zatem wykonując swoje zobowiązanie świadczył swe usługi na rzecz zupełnie innego podmiotu niż pozwany pracodawca.

Powód nie wykazał także, by w całym okresie zatrudnienia nie realizował obowiązków wynikających z tej umowy, w szczególności czynności z zakresu ochrony.

Gdy umowa jest przez strony wykonywana nie może być mowy o pozorności, co nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa w szczególności przepisów o czasie pracy lub ubezpieczeniu społecznym. (tak SN w wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11)

Z ustaleń Sądu dokonanych w przedmiotowej sprawie wynikało, że powód wykonywał czynności w tym samym umundurowaniu – otrzymanym od strony pozwanej, co jednocześnie nie oznacza, że pozwany był jego właścicielem – powód tego nie wykazał, nadto z ustaleń wynika, że takie umundurowanie było jednolite dla wszystkich spółek w holdingu. Poza tym powód otrzymywał z tytułu dwóch różnych umów wynagrodzenie. Trudno zatem przyjąć, że powód zawierał umowy zlecenia jedynie dla pozorów, skoro wykonywał czynności na rzecz różnych podmiotów i otrzymywał z tego tytułu odrębne wynagrodzenia. Powód nie wykazał okoliczności przeciwnych. Dlatego też Sąd oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego.

Na marginesie Sąd wskazał też, że choć zgodnie z treścią art. 22. § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, to jednak nie oznacza to, że ustawodawca w ten sposób wprowadził zakaz zawierania umów cywilno-prawnych. Rzecz bowiem w tym, że z przepisu tego wynika, iż nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia tylko wtedy, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Jeżeli zatem powód uważa, że realizując zawarte umowy zlecenia o świadczenie usług ochroniarskich w istocie pozostawał w stosunku pracy, to powinien wystąpić z odrębnym powództwem o ustalenie stosunku pracy, ale przeciwko zleceniodawcy, nie zaś przeciwko pozwanej Spółce, która jest wszak całkowicie odrębnym od zleceniodawców podmiotem i nie łączył jej w okresie od listopada 2010 roku, oprócz umowy o pracę z powodem, żaden inny stosunek zobowiązaniowy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r., III PK 44/09, LEX nr 578142).

Sąd podniósł, iż poza sporem pozostawał przyjęty u strony pozwanej system czasu pracy – równoważny, określony w art. 135 k.p. i miesięczny okres rozliczeniowy.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² K.p.).

Mając na uwadze powyższe rozważania co do tego, że powód oprócz stosunku pracy miał nawiązaną także umowę zlecenia w spornym okresie, Sąd uznał, że nie udowodnił on, że ewentualne przekroczenia norm czasu pracy są związane z wykonywaniem czynności akurat na rzecz strony pozwanej. Z ustaleń wynika, że powód w ciągu dnia pracy wykonywał czynności objęte zarówno umową o pracę jak i umową zlecenia, zatem pozwany nie może ponosić konsekwencji przekraczania z tego powodu norm czasu pracy.

Praca świadczona na rzecz innego podmiotu nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Rodzaj pracy oraz miejsce i sposób jej wykonywania na podstawie umowy zlecenia mogłyby prowadzić do przyjęcia, że uzupełnia ona treść stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym. Przeszkodą do uznania tego poglądu jest niesporna okoliczność, że umowa zlecenia była zawarta nie z pracodawcą, lecz z inną spółką, która wypłacała powodowi wynagrodzenie za pracę świadczoną na jej rzecz na podstawie tej umowy. Do oceny zasadności omawianego roszczenia, skierowanego do pozwanego pracodawcy, nie ma znaczenia, czy umowa łącząca powoda z inną spółką była umową zlecenia, czy też spełnia wymagania określone w art. 22 § 1 k.p. i dlatego w rzeczywistości powinna być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Ocena charakteru tej umowy nie może być przedmiotem niniejszej sprawy, gdyż ta inna spółka nie występuje w niej jako podmiot pozwany (por. wyrok SN z dnia 13.11.2009 r, III PK 44/09, LEX 578142, wraz z uzasadnieniem).

Zdaniem Sądu przyjmując także wersję powoda, że nie miał prawidłowo rozliczonych godzin nadliczbowych, a umowa zlecenia była zawierana w celu obejścia przepisów o czasie pracy, bowiem otrzymał za okres sporny wynagrodzenie tylko w stawce podstawowej, bez dodatku, roszczenie powoda także nie zasługuje na uwzględnienie.

Powodowi z tytułu zwartej z (...) OCHRONA spółką z o.o. umowy zlecenia w okresie spornym wypłacono wynagrodzenie. Ponadto gdyby przyjąć, że zawarta umowa zlecenia jest nieważna, bo zmierza do obejścia prawa, także świadczenia uzyskane przez powoda wynikające z tej umowy byłyby nienależne.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, w miejsce swobodnej ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powodowie nie świadczyli na rzecz pozwanej Spółki pracy w wymiarze przekraczającym normatywną ilość godzin w danym miesiącu w sytuacji, gdy okoliczność ta wynika, między innymi, z przygotowywanych, miesięcznych grafików, obejmujących co najmniej 240 godzin, z zeznań świadka strony pozwanej - P. R. (2), z zeznań świadków, przesłuchanych na wniosek strony powodowej;

- art. 227 w zw. z art. 278 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości, celem wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych;

- art. 328 § 2 kpc przez niespójność i niejasność uzasadnienia skarżonego orzeczenia, w szczególności w zakresie niewyjaśnienia przyczyn zaniechania zobowiązania strony pozwanej do przedłożenia żądanych przez powodów dokumentów.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 58 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że umowy zlecenia, zawierane pomiędzy powodami, a spółką z grupy kapitałowej pozwanej są ważnymi umowami cywilno-prawnymi,

- art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że praca świadczona przez powoda nie była pracą w godzinach nadliczbowych świadczoną na rzecz pozwanej, a niezależnym zleceniem, pomimo tego, że grafik przewidywał co najmniej 240 godzin pracy w danym miesiącu, natomiast wykonywane czynności były tożsame rodzajowo i faktycznie, oraz błędne przyjęcie że kwoty wypłacone z tytułu umów zlecenie przewyższają należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

- § 5 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 maja 1998 r. w sprawie dokumentacji wymaganej przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz czasu jej przechowywania;

- § 15 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i administracji z dnia 6 sierpnia 1998 roku w sprawie zasad uzbrojenia specjalistycznych uzbrojonych formacji ochronnych i warunków przechowywania oraz ewidencjonowania broni i amunicji;

- wskazane wyżej przepisy Rozporządzenia w związku z art. 19 ust. 2 ustawy o ochronie osób i mienia oraz art. 39 ust. 2 ww. ustawy poprzez przyjęcie, że pozwana nie miała obowiązku przechowywania książek pobrania i zdania broni służbowej a w konsekwencji nierozpoznanie istoty przedmiotowej sprawy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne

cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W niniejszej sprawie dla oceny zasadności roszczenia powoda koniecznym było ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż w świetle obowiązujących przepisów nie jest dopuszczalne umowne ustalenie czasu pracy w większym wymiarze niż wynikający z ustawowych uregulowań.

Takie zapisy umowy są nieważne w części przekraczającej ustawowy wymiar czasu pracy- patrz art. 18 § 1 i 2 kp. Pracownik nie jest zatem obowiązany do pracy ponad normy określone przepisami prawa pracy, a pracodawca nie ma obowiązku dopuszczenia go do pracy w tym czasie. Zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach, przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej czas po wykonywaniu pracy na podstawie umowy o pracę, jest obejściem tego zakazu. Praca taka winna być zatem traktowana jak praca w godzinach

nadliczbowych. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy tyle tylko, że w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy.

Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SA w Gdańsku z dnia 21.10.1994r. III AUr 865/94 opubl. (...). nr 2 poz. 19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

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

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący podnosi, iż powód w ramach wykonywanych czynności na podstawie zawartej umowy cywilnej z innym podmiotem kooperacyjnie powiązany z pozwanym faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanego. Wskazał, iż zawarcie równocześnie stosunku pracy z pozwanym obecnie (...) spółką z o.o. i równocześnie umowy zlecenia z obecnie (...) OCHRONA spółką z o.o. miało na celu między innymi obejście przepisów o czasie pracy, w związku z tym zawarcie umowy zlecenia o charakterze uzupełniającym stosunek pracy z podmiotem trzecim, uznać należy za bezwzględnie nieważne na podstawie art. 58 kc w zw. z 300 kp. Zważywszy zaś na to, zasadnym było przyznanie powodowi wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za cały okres sporny.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zarzut naruszenia art. 58 kc. nie może przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku.

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.

Wobec powyższego – w rozumieniu powoływanego przepisu – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok SN z 1.06.2010 r. II UK 34/10, lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

Znamiennym jest jednak, że nieważność, o której stanowi art. 58 kc dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (ex tunc), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością umowa nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (por wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz 258).

Apelujący podniósł, że spośród łączących powoda umowy o pracę z pozwaną Spółką oraz równocześnie zawartej umowy zlecenia z (...) OCHRONA spółką z o.o., ta ostatnia była nieważna jako zawarta z zamiarem obejścia prawa. Tymczasem wątpliwości budzi sama możliwość uznania za bezwzględnie nieważną, umowy zawartej – jak wynika z niekwestionowanych ustaleń- z odrębnym od pracodawcy podmiotem. Co do zasady bowiem w obowiązującym stanie prawnym brak jest podstaw do kwestionowania zasady prawnej odrębności – a także odpowiedzialności –

poszczególnych podmiotów choćby ze sobą kapitałowo powiązanych. Nie można przy tym uznać, na co wskazywał Sąd Rejonowy, jakoby w przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia okolicznościach faktycznych możliwe było jedynie ustalenie, że sposób wykonywania łączącej powoda z (...) OCHRONA spółką z o.o. umowy zlecenia wskazuje na jej pracowniczy charakter w rozumieniu art. 22 § 1¹ kp. (co jednak nie było i nie mogło być przedmiotem niniejszego procesu). Decydującym dla ewentualnego stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych jest bowiem ustalenie, czy umowa zlecenia z (...) OCHRONA spółką z o.o. była wypełniona konkretną treścią czy też nie. Tym samym brak uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 58 § 1 kc nie oznacza bezzasadności żądań powoda.

Wskazać należy, iż 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 nie będącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy de facto następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. www. sn.pl).

Na gruncie niniejszej sprawy niejasnym jest, czym w spornym okresie u pozwanego różniło się wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę a czym w ramach umów cywilno – prawnych. W oparciu o materiał sprawy nie sposób też wywieść czy w okresie równoczesnego formalnego zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego powoda w (...) spółce z o.o. i (...) spółka z o.o., w całości praca powoda była faktycznie wykonywana pod kierownictwem i nadzorem pozwanego, przez kogo była organizowana, oceniana i rozliczana, a związku z tym czy umowa zlecenia zawarta z innym podmiotem (...) OCHRONA spółką z o.o. wypełniona była konkretną treścią czy też nie. Tym samym nie rozstrzygnięto rodzaju stosunku prawnego łączącego strony i nie rozpoznano istoty sprawy. Na tym etapie postępowania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób więc ostatecznie rozstrzygnąć, czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, za którą ewentualnie przysługiwałoby mu stosowane wynagrodzenie.

Reasumując, w świetle powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji dopuścił się dowolnej oceny materiału dowodowego gdyż wbrew zasadom logiki i bez poczynienia wszystkich niezbędnych ustaleń arbitralnie przyjął, że umowa zlecenia łącząca powoda z (...) OCHRONA spółką z o.o. była wykonywana a zatem twierdzenie powoda co do świadczenia pracy w oparciu o stosunek pracy w całym spornym okresie tylko i wyłącznie na rzecz (...) spółki z o.o. nie ma racji bytu. Jak zasadnie podnosi apelujący dopuścił się tym samym obrazy przepisów art. 233 kpc i w konsekwencji przepisu art. 22§1 i §1¹ kp. Konsekwencją poczynionych uchybień jest zaś brak możliwości instancyjnej kontroli poprawności wydanego ostatecznie rozstrzygnięcia.

W takiej sytuacji w ocenie Sądu Okręgowego konieczne jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylenie wyroku Sądu I instancji. Przeprowadzenie postępowania dowodowego w celu wyjaśnienia wskazanych wyżej

niejasności przez sąd odwoławczy, i - po dokonaniu jego oceny - wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, faktycznie ograniczyłoby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji i w konsekwencji prowadziło do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego postępowania.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k. p. c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi w myśl art. 108 § 2 k. p. c. rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji winien ustalić, czy faktycznie doszło do wykonywania pracy w ramach umowy cywilno –prawnej, czy też była to praca w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego. Pomocnym w tym zakresie może się okazać ustalenie, do kogo należały: umundurowanie, broń, pojazdy służbowe. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że każdy z tych walorów miał ogólne logo (...), bez ujawniania szczegółów, o którą spółkę chodziło. Zabieg taki wydaje się przemyślany. Ponadto, pomocnym okazać mogłoby się ustalenie co do tego, czy umowy o ochronę zawierała osobno każda ze spółek, czy też te same obiekty były w spornym okresie ochraniające zarówno przez stronę pozwaną jak i przez (...). W konsekwencji należy stwierdzić na czyją rzecz w całości praca powoda była świadczona, pod czyim kierownictwem i nadzorem była wykonywana, przez kogo była organizowana, oceniana, sumowana i rozliczana - a więc czy umowa zlecenia zawarta z innym podmiotem (...) OCHRONA spółką z o.o. wypełniana była konkretną treścią czy też de facto była to praca świadczona tylko i wyłącznie na rzecz pozwanego.

Sąd Okręgowy nie traci z pola widzenia kontradictoryjnego charakteru postępowania, a co za tym idzie konieczności podjęcia inicjatywy dowodowej przez strony. Sąd nie jest zobligowany do przeprowadzania postępowania z urzędu, dlatego powinien określić pełnomocnikom stron odpowiedni termin na złożenie stosownych wniosków dowodowych. Oczywistym jest, że dotychczas zgromadzony materiał także nie stracił walorów dowodowych i również powinien być wzięty pod uwagę przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Po dokonaniu powyższych ustaleń Sąd oceni, czy powód w istocie w całym okresie spornym świadczył pracę w nadgodzinach z uwzględnieniem równoważnego systemu czasu pracy oraz ewentualnych kwot z tego tytułu już powodowi przez pozwaną wypłaconych. Następnie Sąd w zależności od wyniku postępowania podejmie decyzję w zakresie wniosku strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego celem wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę, świadczoną na rzecz pozwanej, w godzinach nadliczbowych. Dopiero bowiem dokonanie tych czynności pozwoli na rzetelną ocenę materiału dowodowego i orzeczenie co do istoty sporu, Sądowi II instancji pozwoli zaś na kontrolę instancyjną wydanego orzeczenia.