

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 18 czerwca 2012 r. P. P. (1) domagał się zasądzenia na swoją rzecz od Grupa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.:

- dodatku za pracę w godzinach nocnych za okres marzec 2011r. – maj 2012r. w wysokości 40, 94 zł za pierwszy z miesięcy kalendarzowych objętych żądaniem, po 143, 49 zł za dalsze miesiące w 2011r. i po 155, 29 zł za miesiące przypadające w 2012r. z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot dochodzonych za poszczególne miesiące od 11 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego,
- dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za ten sam okres w wysokości 13, 89 zł za marzec 2011r i po 423 zł za poszczególne, dalsze miesiące kalendarzowe z ustawowymi odsetkami liczonymi w każdym przypadku od 11 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego,
- kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego.

Powód wskazywał, iż wykonywał na rzecz pozwanej usługi w zakresie ochrony osób i mienia według stawki godzinowej 9 zł, przy czym początkowo formalnie wyłącznie w oparciu o umowę zlecenia, choć sposób wykonywania zadań odpowiadał zatrudnieniu pracowniczemu, zaś od 15 czerwca 2011r., gdy miał już zawartą umowę o pracę jego wynagrodzenie było częściowo wypłacane w ramach tej umowy, a częściowo w ramach umowy zlecenia, choć nie było rozgraniczenia obowiązków mających wynikać z tych umów. W efekcie pracował na rzecz pozwanej średnio 94 godziny miesięcznie ponad obowiązujący go pełny wymiar czasu pracy, nie otrzymując przysługującego z tego tytułu dodatku. W każdym miesiącu pracował też w porze nocnej (przeciętnie po 88 godzin), pracodawca jednak i w tym wypadku ograniczał się do wypłaty uzgodnionej stawki godzinowej nie powiększając jej o dodatek. (k. 2 – 7)

Pozwem wniesionym w dniu 18 czerwca 2012 r. D. K. żądał zasądzenia na swoją rzecz od Grupa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.:

- dodatku za pracę w godzinach nocnych za okres luty 2010r. – styczeń 2012r. w kwotach po 148, 74 zł za każdy z miesięcy kalendarzowych przypadających w 2010r. po 156, 54 za każdy z miesięcy kalendarzowych przypadających w 2011r. oraz 168, 41 zł za styczeń 2012r. z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot dochodzonych za poszczególne miesiące od 11 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego,
- dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za ten sam okres w wysokości po 531 zł za poszczególne miesiące kalendarzowe z ustawowymi odsetkami liczonymi w każdym przypadku od 11 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego,
- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 2987, 14 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2012r.
- kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego.

Powód podnosił, iż choć miał zawartą z pozwaną spółką umowę zlecenia, to sposób realizacji umowy odpowiadał treści stosunku pracy. Występowały bowiem takie elementy jak jego ścisła podległość przełożonym, korzystanie z broni i sprzętu spółki, wykonywanie zadań w czasie wyznaczonym przez spółkę i brak możliwości ustanowienia zastępcy. Pozwana nie wypłacała mu ani dodatku za pracę w porze nocnej (średnio za 96 godzin miesięcznie), ani ponad pełnym wymiar czasu pracy (średnio trwającej po 118 godzin miesięcznie) ograniczając się jedynie do uiszczania wynagrodzenia według stawki godzinowej 9 zł. Nie udzielała też powodowi urlopu wypoczynkowego, a po zakończeniu łączącego strony stosunku prawnego nie wypłaciła mu ekwiwalentu z tego tytułu. (k. 131 – 136)

Pozwana Grupa (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagała się oddalenia obu powództw w całości oraz zasądzenia na jej rzecz od przeciwników procesowych kosztów procesu.

W odniesieniu do żądań P. P. (1) pozwana podnosiła, iż w całym okresie świadczenia przez niego pracy na jej rzecz (niezależnie od rodzaju zawartej umowy), ten miał zawartą także umowę zlecenia z innym podmiotem. Wobec braku tożsamości podmiotów, na rzecz których wykonywana była praca, nie zachodzą podstawy do sumowania liczby przepracowanych godzin z równolegle wykonywanych umów, dokonanego przez powoda na potrzeby żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana wskazała nadto w odniesieniu do okresu do 14 czerwca 2015r., iż posiadający pełną zdolność do czynności prawnych P. P. (1) miał świadomość rodzaju podpisanej umowy, zwłaszcza iż ta zawierała zapis, że nie jest umową o pracę i nie znajdują do niej zastosowanie przepisy prawa pracy, jego oświadczenie woli nie było dotknięte wadami prawnymi, a powód nie złożył oświadczenia od uchylenia się od jego skutków. (k. 22 – 25)

W odniesieniu do żądań D. K. pozwana zaprzeczyła istnieniu między stronami procesu stosunku pracy powołując się m.in. na przewidzianą w zawartej umowie możliwość podzlecenia przez zleceniobiorcę wykonywania wynikających z niej zadań. Pozwana wskazała na niewydawanie powodowi bezpośrednich poleceń co do sposobu wykonania umowy, każdorazowe ustalanie czasu i miejsca wykonywania usług z uwzględnieniem możliwości powoda, możliwość zmiany dyżurów, przede wszystkim jednak podkreślała wolę stron co do wyboru łączącego je stosunku prawnego. Dodatkowo pozwana podnosiła, iż w czasie, gdy pozostawała z powodem w stosunku prawnym, ten wykonywał obowiązki także w oparciu o umowę cywilnoprawną łączącą go z innym podmiotem i w sposób nieuprawniony traktuje czas realizacji tej umowy jako pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej. (k. 146 – 150).

Postanowieniem z dnia 25 stycznia 2013r, sąd połączył obie sprawy do wspólnego rozpoznania i wyrokowania. (k. 123)

Pismem procesowym wniesionym w dniu 3 lipca 2015r. powodowie zmodyfikowali żądania pozwu co do wysokości dochodzonych kwot. (k. 351 – 353)

P. P. (1) wniósł wówczas o zasądzenia na jego rzecz w miejsce dotychczas wskazywanych kwot:

- tytułem dodatku za pracę w porze nocnej: 138,60 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2011 r., 158,40 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2011 r., 142,50 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2011 r., 171,60 zł z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2011 roku, 151,20 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2011 r., 50,40 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2011 r., 171,60 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2011r., 180,18 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2011 r., 171,60 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2012r., 185,71 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2012 r., 157,14 zł z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2012 r., 136,36 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2012 r., 165 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2012 r., 185,71 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2012 r.

- tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych: 1295,04 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2011 r., 1295,04 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2011 r., 1295,04 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2011 r., 826,39 zł z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2011 r., 826,39 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2011 r., 826,39 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2011 r., 1249,09 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2011 r., 1249,09 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2011 r., 1249,09 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2012 r., 1425,04 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2012 r., 1425,04 zł z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2012 r., 1425,04 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2012 r., 1415 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2012 r., 1415 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2012 r.

D. K. wystąpił zaś o zasądzenia w miejsce dochodzonych wcześniej kwot:

- tytułem dodatku za pracę w porze nocnej: 131,70 zł z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2010 r., 114,52 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2010 r., 125,42 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2010 r., 138,62 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2010 r., 125,42 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2010 r., 89,79 zł z

ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2010 r., 119,72 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2010 r., 131,69 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2010 r., 150,50 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2010 r., 105,36 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2010 r., 143,67 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2011 r., 138,60 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2011 r., 138,60 zł z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2011 r., 120,52 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2011 r., 138,60 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2011 r., 145,20 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2011 r., 92,40 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2011 r., 145,20 zł z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2011 r., 126 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2011 r., 126 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2011 r., 145,20 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2011 r., 138,68 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2011 r., 118,88 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2012 r., 128,57 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2012 r.,

- tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych: 830,96 zł z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2010 r., 830,96 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2010 r., 1010,30 z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2010 r., 1010,30 z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2010 r., 1010,30 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2010 r., 678,77 zł z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2010 r., 678,77 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2010 r., 678,77 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2010 r., 1066,34 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2010 r., 1066,34 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2010 r., 1066,34 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2011 r., 936,87 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2011 r., 936,87 zł z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2011 r., 936,87 zł z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2011 r., 795,08 zł z ustawowymi odsetkami od 11 maja 2011 r., 795,08 zł z ustawowymi odsetkami od 11 czerwca 2011 r., 795,08 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2011 r., 1006,06 zł z ustawowymi odsetkami od 11 sierpnia 2011 r., 1006,06 zł z ustawowymi odsetkami od 11 września 2011 r., 1006,06 zł z ustawowymi odsetkami od 11 października 2011 r., 596,85 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2011 r., 596,85 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2011 r., 596,85 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2012 r., 580,24 zł z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2012 r.,

- tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 7510, 79 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2012 r.

Pozwana Grupa (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., zobowiązana do ustosunkowania się do rozszerzonego powództwa w terminie 14 dni pod rygorem przyjęcia, iż wnosi jak dotychczas, nie przedstawiła swojego stanowiska.

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2015r. sygn. akt IX P 812/12 Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie

1. zasądził od pozwanej na rzecz P. P. (1):

- tytułem dodatku za pracę w porze nocnej 2.166 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot: 138,60 zł od dnia 11 maja 2011r., 158,40 zł od dnia 11 czerwca 2011r., 142,50 zł od dnia 11 lipca 2011r., 171,60 zł od dnia 11 sierpnia 2011r., 151,20 zł od dnia 11 września 2011r., 50,40 zł od dnia 11 października 2011r., 171,60 zł od dnia 11 listopada 2011r., 180,18 zł od dnia 11 grudnia 2011r., 171,60 zł od dnia 11 stycznia 2012r., 185,71 zł od dnia 11 lutego 2012r., 157,14 zł od dnia 11 marca 2012r., 136,36 zł od dnia 11 kwietnia 2012r., 165 zł od dnia 11 maja 2012r., 185,71 zł od dnia 11 czerwca 2012r. (pkt I wyroku),

- tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych 17.216,68 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot: 3.885,12 zł od dnia 11 lipca 2011r., 2.479,17 zł od dnia 11 października 2011r., 3.747,27 zł od dnia 11 stycznia 2012r., 4.275,12 zł od dnia 11 kwietnia 2012r., 2.830 zł od dnia 11 czerwca 2012r. (pkt II wyroku),

2. zasądził od pozwanej na rzecz D. K.:

- tytułem dodatku za pracę w porze nocnej 3.078,86 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot: 131,70 zł od dnia 11 marca 2010r., 114,52 zł od dnia 11 kwietnia 2010r., 125,42 zł od dnia 11 maja 2010r., 138,62 zł od dnia 11 czerwca 2010r., 125,42 zł od dnia 11 lipca 2010r., 89,79 zł od dnia 11 sierpnia 2010r., 119,72 zł od dnia 11 września 2010r., 131,69

zł od dnia 11 października 2010r., 150,50 zł od dnia 11 listopada 2010r., 105,36 zł od dnia 11 grudnia 2010r., 143,67 zł od dnia 11 stycznia 2011r., 138,60 zł od dnia 11 lutego 2011r., 138,60 zł od dnia 11 marca 2011r., 120,52 zł od dnia 11 kwietnia 2011r., 138,60 zł od dnia 11 maja 2011r., 145,20 zł od dnia 11 czerwca 2011r., 92,40 zł od dnia 11 lipca 2011r., 145,20 zł od dnia 11 sierpnia 2011r., 126 zł od dnia 11 września 2011r., 126 zł od dnia 11 października 2011r., 145,20 zł od dnia 11 listopada 2011r., 138,68 zł od dnia 11 grudnia 2011r., 118,88 zł od dnia 11 stycznia 2012r., 128,57 zł od dnia 11 lutego 2012r. (punkt IV wyroku),

- tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych 20.512,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot: 1.661,92 zł od dnia 11 kwietnia 2010r., 3.030,90 zł od dnia 11 lipca 2010r., 2.036,31 zł od dnia 11 października 2010r., 3.199,02 zł od dnia 11 stycznia 2011r., 2.810,61 zł od dnia 11 kwietnia 2011r., 2.385,24 zł od dnia 11 lipca 2011r., 3.018,18 zł od dnia 11 października 2011r., 1.790,55 zł od dnia 11 stycznia 2012r., 580,24 zł od dnia 11 lutego 2012r. (punkt V wyroku)

- tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 7510,79 zł (punkt VI wyroku),

3. oddalił żądania powodów w pozostałym zakresie (punkty III, VII),

4. orzekł o kosztach procesu (punkty VIII i IX), kosztach sądowych (punkt X wyroku), rygorze natychmiastowej wykonalności (punkty XI i XII wyroku)

Apelację od tego wyroku (co do punktów I, II, IV, V, VI, VIII, IX, X) wywiodła strona pozwana domagając się zmiany rozstrzygnięcia poprzez oddalenie powództwa lub uchYLENIA wyroku i przekazania sprawy do rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenia na jej rzecz od każdego z powodów kosztów procesu. (k. 396 – 402)

Rozpoznający sprawę w wyniku apelacji Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 10 czerwca 2016r. sygn. akt VII Pa 23/16 uchylił wyrok w części zaskarżonej, przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Szczecin – Centrum w Szczecinie do ponownego rozpoznania pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za II instancję (wyrok k. 455, postanowienie w sprawie wykładni wyroku k. 533)

Sąd Okręgowy zalecił Sądowi Rejonowemu ustalenie ponad wszelką wątpliwość, kto był pracodawcą powodów, czy w spornych okresach powodowie wykonywali rzeczywiście umowy zlecenia i na czyją rzecz ich praca była świadczona, pod czyim kierownictwem i nadzorem, przez który podmiot była oceniana i rozliczana. Wskazane ustalenia winny z kolei skutkować stwierdzeniem, czy umowy zlecenia zawarte z innym podmiotem były wypełnione konkretną treścią czy też praca była świadczona wyłącznie na rzecz pracodawcy. (460 – 472)

### ***Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.***

P. P. (1) wykonywał na rzecz pozwanej Grupa (...) spółki z o.o. począwszy od 28 marca 2011r. czynności z zakresu ochrony obiektów monitorowanych.

Z tego względu podpisał z pozwaną dniu 28 marca 2011r. umowę nazwaną umową zlecenia, w której zobowiązał się do pozostawiania w gotowości do podejmowania natychmiastowej interwencji na wskazanych przez spółkę obiektach, w których generowane są sygnały alarmowe oraz do podjazdów kontrolnych w celu sprawdzenia zabezpieczeń, sprawdzania stanu prawidłowego zabezpieczenia oraz wykonywania doraźnej ochrony fizycznej na obiektach, na których podjął interwencje, sprawdzania stanu zużycia oznaczeń i emblematów zleceniodawcy umieszczonych na chronionych przez niego obiektach, dbania o ich estetyczny wygląd i sposób zamontowania oraz umieszczania nowych oznaczeń i emblematów w przypadku nadmiernego zużycia poprzednich. W treści umowy wskazano, iż wykonanie zlecenia może być przez zleceniodawcę powierzone osobie trzeciej spełniającej warunki wymagane od zleceniobiorcy lub zleceniobiorca może dokonać zmiany terminów wykonywania zlecenia wespół z innymi podobnymi zleceniodawcami. Umowę zawarto na czas nieoznaczony. Zleceniobiorca za wykonane czynności miał otrzymywać wynagrodzenie brutto 500 zł miesięcznie pomniejszone o składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczkę na podatek dochodowy, a koszty jego wyposażenia i materiały niezbędne do wykonania zlecenia miały leżeć po stronie

zleceniodawcy. W umowie wyraźnie wskazano, iż zlecenie nie jest wykonywane pod kierownictwem zleceniodawcy, a za zachowaniem starannego działania samodzielnie lub z pomocą zaakceptowanego przez zleceniodawcę zastępcy. W osobnym paragrafie wymagającym dodatkowego podpisu zleceniobiorcy wskazano, iż ten ma świadomość, że umowa nie jest umowa o pracę i nie podlega prawu pracy, a pozostaje umową cywilnoprawną, do której stosuje się przepisy kodeksu cywilnego oraz że akceptuje on fakt, iż z tytułu umowy nie przysługują mu świadczenia pracownicze jak prawo do urlopu i tym podobne, a także, że z treścią wskazanego paragrafu podpisujący zapoznał się ze szczególną uwagą. Umowa nie zawierała żadnych wskazań co do liczby czy nazw ochraniających obiektów ani określenia liczby godzin na wykonanie zlecenia czy liczby interwencji, do których podjęcia był zobligowany zleceniobiorca w miesiącu ani też liczby dyżurów. W umowie była rubryka o czasie jej zakończenia, która to rubrykę uzupełniono datą 14 czerwca 2011r.

Niesporne, nadto umowa zlecenia – k. 9 – 10, ta sama umowa z informacją o dacie zakończenia – k. 55

P. P. (1) podpisał nadto umowę zlecenia na czas nieokreślony od 29 marca 2011r. za Agencją (...) spółką z o.o. w W..

Niesporne, nadto zaświadczenie – k. 11,

W dniu 15 czerwca 2011r. P. P. (1) zawarł z Grupą (...) spółką z o.o. w W. umowę o pracę określoną mianem umowy na okres próbny od 15 czerwca 2011r. do 31 sierpnia 2011r. na stanowisku pracownika ochrony na obszarze województwa (...) w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem liczoną proporcjonalnie do czasu pracy. Kolejna umowa o pracę zawarta została przez te same strony w dniu 1 września 2011r. na czas określony od daty zawarcia do 31 sierpnia 2013r. na tożsamych co poprzednia warunkach zatrudnienia.

Ostatecznie umowa uległa rozwiązaniu za jej wypowiedzeniem przez pracownika w dniu 7 lipca 2012r.

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 12 i 13 (k. 80, 90,), świadectwo pracy – k. 91, pismo k. 92,

Przez cały okres objęty umowami podpisanymi z pozwaną (w tym umową określoną mianem zlecenia) P. P. (1) za czynności z zakresu ochrony wykonywane na terenie województwa (...) otrzymywał zapłatę przekazywaną mu przez dwa różne podmioty, pozwaną spółkę oraz Agencję (...) spółkę z o.o. w W..

Dowód: przesłuchanie P. P. (1) – k. 213v w zw. z k. 123 – 126, potwierdzenia operacji – k. 217e

I tak: P. P. (1) otrzymał od Agencji (...) spółki z o.o. w W. za kwiecień 2011r. 1881, 19 zł netto, za maj 2011r. 2.193, 46 zł netto, za czerwiec 2011r. 1.555, 49 zł netto, za lipiec 2011r. 1309, 88 zł netto, za sierpień 2011r. 1604, 38 zł netto, za wrzesień 2011r. 480, 81 zł netto, za październik 2011r. 1243, 45 zł netto, za listopad 2011r. – 1577, 82 zł netto, za grudzień 2011r. 1795, 13 zł netto, za styczeń 2012r. 1711, 59 zł netto, za luty 2012r. 1210, 58 zł netto, za marzec 2012r. 1012, 10 zł netto, za kwiecień 2012r. 984, 07 zł netto, za maj 2012r. 1539, 13 zł netto, a od Grupy (...) spółki z o.o. w W. za kwiecień 2011r. 363, 62 zł netto, za maj 2011r. 363, 62 zł netto, za czerwiec 2011r. 770, 49 zł netto, za lipiec 2011r. i sierpień 2011r. po 1116, 90 zł netto, za wrzesień 2011r. – 367, 92 zł netto, za październik 2011r. 1075, 44 zł netto, za listopad 2011r. 1098, 17 zł netto, za grudzień 2011r. 1109, 64 zł netto, za styczeń 2011r. 1195, 41 zł netto, za luty 2012r. i marzec 2012r. po 1201, 38 zł netto, za kwiecień 2012r. 1206, 98 zł netto, za maj 2012r. 1183, 74 zł netto,

Dowód: dokumentacja bankowa – k. 217 e

D. K. podjął współpracę z pozwaną w zakresie świadczenia usług ochrony obiektów wcześniej niż P. P. (1), bo już w lutym 2010r.

Niesporne

Do pracy przyjmował go M. W. i on ustalał warunki zatrudnienia. Powód dowiedział się, że będzie pracował dla grupy S.. D. K. podpisał wówczas umowę zlecenia z Agencją (...) spółką z o.o. w W.. Jednocześnie zaś złożył Grupa (...) spółce z o.o. w W. oświadczenie o niepodleganiu z tytułu umowy zlecenia łączącej go z pozwaną ubezpieczeniu społecznemu z uwagi na posiadany inny tytuł ubezpieczenia.

Pisemna umowa z Agencją (...) obejmowała podobne czynności jak umowa zlecenia zawarta z pozwaną przez P. P. (1) w marcu 2011r. Przewidywała jednak stawkę godzinową netto 8, 50 zł oraz wynagrodzenie od 1 zł do 500 zł netto za pracę według wyceny kwotowej.

Rodzaj podpisanej umowy narzucił powodowi M. W., zasadą zresztą było, iż pierwsza umowa o świadczenie usług ochrony pod logo S. (...) jest umową cywilnoprawną. D. K. nie miał wiedzy, dla jakiej konkretnie spółki będzie pracował.

Dowód: oświadczenie - k. 151, strona pierwsza umowy zlecenia – k. 152, przesłuchanie powoda D. K. – k. 498v – 499

Także P. P. (1) zgłaszając się do pracy nie miał takiej wiedzy. Podpisał początkowo przedłożoną mu przez M. W. umowę zlecenia na wykonywanie usług z zakresu ochrony, gdyż zależało mu na pracy. Rodzaj umowy został mu narzucony> na jego wniosek kolejną zawartą umową była umowa o pracę.

Dowód: przesłuchanie P. P. (1) – k. 499v, k. 213 w zw. z k. 123 - 126

D. K. początkowo nie dyskutował z narzuconym mu rodzajem umowy, później ubiegał się wielokrotnie u M. W. o umowę o pracę, był jednak zbywany informacją, iż taką umowę otrzyma w przyszłości.

Dowód: przesłuchanie D. K. – k. 214 w z. z k. 126, k. 498v – 499

D. K., tak jak P. P. (1), otrzymywał za wykonywane czynności pracownika ochrony wynagrodzenie wypłacane przez dwie spółki: pozwaną i Agencję (...) spółkę z o.o. w W..

I tak Grupa (...) spółka z o.o. w W. przekazała mu za czerwiec 2010r., lipiec 2010r., sierpień 2010r., wrzesień 2010r., październik 2010r. listopad 2010r., grudzień 2010r., styczeń 2011r., luty 2011r., marzec 2011r., kwiecień 2011r., maj 2011r., czerwiec 2011r., lipiec 2011r., sierpień 2011r., wrzesień 2011r. październik 2011r., listopad 2011r., grudzień 2011r., styczeń 2012r. po 363, 20 zł netto, a Agencja (...) spółka z o.o. w W. za czerwiec 2010r. 1705, 48 zł, za lipiec 2010r. 1270, 92 zł netto, za sierpień 2010r. 1823, 88 zł netto, za wrzesień 2010r. 2070, 60 zł netto, za październik 2010r. 2180, 87 zł netto, za listopad 2010r. 1415, 84 zł netto, za grudzień 2010r. 2164, 92 zł netto, za styczeń 2011r. 1736, 24 zł netto, za luty 2011r. 1903, 42 zł netto, marzec 2011r. 1845, 63 zł netto, za kwiecień 2011r. 1827, 92 zł netto, za maj 2011r. 2132, 91 zł, za czerwiec 2011r. 1152, 11 zł, za lipiec 2011r. 2064, 84 zł, za sierpień 2011r. 1943, 24 zł, za wrzesień 2011r. 1759, 72 zł netto, za październik 2011r. 2050, 90 zł netto, za listopad 2011r. 1891, 68 zł, za grudzień 2011r. 1660, 75 zł netto, za styczeń 2012r. 1629, 33 zł netto.

Dowód: dokumenty bankowe- k. 307 – 310

Wbrew treści oświadczenia złożonego przez D. K. przy podejmowaniu pracy, to Grupa (...) spółka z o.o. w W. odprowadzała od podstawy 500 zł miesięcznie składki na ubezpieczenie społeczne, takich składek natomiast nie odprowadzała spółka Agencja (...).

Dowód: informacje ZUS – k. 522 – 523, zaświadczenie wystawione przez pozwaną – k. 524,

Agencja (...) spółka z o.o. w (...) spółka z o.o. w W. są powiązane – należą do jednej grupy kapitałowej (grupy S.), w skład której wchodzi inne jeszcze podmioty, i mają siedziby pod tym samym adresem.

Każda ze spółek świadczy usługi w zakresie ochrony.

Dowód: odpisy z KRS – k. 487 – 494, zeznania świadków: P. K. (1) – k. 127 – 128, M. D. – k. 209 – 210, D. J. – k. 210 – 211, P. J. – k. 211 – 212, P. K. (2) – k. 212 – 213, przesłuchanie powodów – k. 499v, k. 213 w zw. z k. 123 – 126, k. 214 w z. z k. 126, k. 498v – 499

Osoby wykonujące, podobnie jak powodowie czynności z zakresu ochrony w załogach interwencyjnych w S. w ramach grupy S., pracowały na różnych zasadach. Z reguły miały podpisaną więcej niż jedną umowę, przy czym część miała z jedną ze spółek z grupy S. (co do zasady z pozwaną) podpisaną umowę o pracę, a z drugą cywilnoprawną, inni zaś wyłącznie cywilnoprawne z różnymi podmiotami. Umowy z różnymi podmiotami były podpisywane w tym samym biurze w S.. Umowy o pracę zawsze obejmowały płacę minimalną.

Niezależnie od przyjętej formy zatrudnienia praca członków załóg interwencyjnych wyglądała w taki sam sposób.

Dowód: zeznania świadków: P. K. (1) – k. 127 – 128, M. D. – k. 209 – 210, D. J. – k. 210 – 211, P. J. – k. 211 – 212, P. K. (2) – k. 212 - 213

W całym objętym sporem okresie wykonywania przez powodów zadań pracowników ochrony ich praca wyglądała w podobny sposób. Nie były wyodrębnione ani czasowo ani rodzajowo czynności do wykonania na rzecz różnych podmiotów (w szczególności pozwanej i Agencji (...) spółki z o.o. w W.). Zakres czynności powodów był jeden, pracowali w oparciu o jeden grafik, w tym samym mundurze, korzystając przez cały dyżur z przydzielonej im w danym dniu broni. Była jedna siedziba firmy w S., jeden magazyn mundurowy i jeden magazyn broni.

Mundury i pojazdy były oznaczone logo S. (...) lub S. bez wskazania, czy chodzi o Grupę S. (...), Agencję (...) czy inną spółkę. Także na szyldach ochraniających obiektów, budynku, w którym mieściły się biura i magazyny było tylko oznaczenie S. (...).

Praca powodów (podobnie jak innych członków załóg interwencyjnych) wyglądała w następujący sposób. Przychodzili oni do pracy zgodnie z grafikiem, z reguły uczestniczyli w odprawie prowadzonej przez przełożonych, przebierali się w mundur, pobierali broń wpisując się do książki broni, później zaś udawali pojazdami w określone miejsca i czekali na alarm. Po interwencji albo wracali na wyznaczone miejsce, albo pozostawali czekając na kolejne zgłoszenie w okolicy, gdzie ostatnio interweniowali (określone przez przełożonych zasady w tym zakresie zmieniły się na przestrzeni czasu). Po każdej z interwencji zdawali relację pracownikom monitoringu. W przerwie między interwencjami pozostawali w pojeździe służbowym i nie mogli swobodnie dysponować swoim czasem. Interwencje przebiegały wedle ściśle określonych procedur. Członkowie załóg, w tym powodowie, wykonywali bieżące polecenia kierowników, dozоровали wskazane przez tych ostatnich obiekty. W swojej pracy byli na bieżąco kontrolowani w różny sposób. Przełożeni przyjeżdżali czasem w czasie dyżurów sprawdzając dokumentację, przygotowanie (w tym to, czy pracownicy nie śpią), czasami z ukrycia obserwowali przebieg interwencji (także po wywołaniu alarmu specjalnie w tym celu), wreszcie kontrolowali lokalizację pojazdów poprzez zamontowane w nich nadajniki (...). W razie wątpliwości czy zastrzeżeń co do lokalizacji reagowali na bieżąco kontaktując się z załogami. Dodatkowo zdarzały się badania pracowników alkomatami.

Przełożeni stosowali kary finansowe za zachowania, które uznawali za niezadowalające np. spanie w oczekiwaniu na wezwanie czy noszenie brudnego obuwia.

Członkowie grup interwencyjnych, w tym powodowie, mieli ograniczony wpływ na treść grafiku obejmującego określenie dni ich dyżurów. Mogli jednak niekiedy wskazywać, że w danym dniu nie chcą dyżuru, co było w miarę możliwości uwzględniane. Dotyczyło to wszystkich członków grup interwencyjnych niezależnie od formy podpisanej umowy. Możliwe były też zastępstwa, ale wyłącznie przez innego załoganta. Czasami zastępstwa były samodzielnie uzgadniane między pracownikami, czasami narzucane odgórnie przez kierownika.

Broń, mundury, pojazdy i inne przedmioty potrzebne do pracy były służbowe.

Zasadą było co najmniej 10 służb w miesiącu po 24 godziny każda, co było wskazywane pracownikom ochrony już na etapie podejmowania zatrudnienia.

Za każdą godzinę pracy członkowie załóg (w tym powodowie) byli wynagradzani stawką godzinową netto. Stawka ta wynosiła 9 zł netto za godzinę dla kierowcy i 8,5 zł netto za godzinę dla pozostałych członków patrolu. D. K. pracował

zawsze jako kierowca, P. P. (1) różnie. Powodowie (i inni członkowie załóg) otrzymywali wynagrodzenie w umówionej wysokości (czasem pomniejszone o nałożone kary) przelewami od różnych spółek grupy S. (powodowie od pozwanej i spółki Agencja (...)). Sumy przelewów odpowiadały całości wynagrodzenia netto odpowiadającego ustalonej stawce godzinowej (8, 50 zł lub 9 zł) i liczbie przepracowanych godzin.

Członkowie załóg przez cały czas mieli tych samych przełożonych, zarówno bezpośredniego – kierownika jak i przełożonych wyższego rzędu. Kierownikiem najdłużej w spornym okresie był M. W., później doszło do zmiany personalnej na tym stanowisku.

(...) przypadały w dni powszednie, ale także niedziele i święta.

Dowód: zeznania świadków: P. K. (1) – k. 127 – 128, M. D. – k. 209 – 210, D. J. – k. 210 – 211, P. J. – k. 211 – 212, P. K. (2) – k. 212 – 213, przesłuchanie P. P. (1) k. 213v w zw. z k. 123 – 125, k. 499v, przesłuchanie D. K. – k. 214 w zw. z k. 126, k. 498v – 499, polecenie służbowe nr (...) z dnia 29.06.2010r. – k. 217a, - pismo M. W. z dnia 29.01.2009r. – k. 14-15, książki wydania broni

Rozliczanie czasu pracy P. P. (1) następowało w ten sposób, że jedynie kilka służb w miesiącu zaliczano na poczet wykonywania umowy o pracę zawartej z Grupa (...) spółką z o.o. w W.. Pozostałe służby traktowano natomiast jako wykonywanie umów zlecenia zawartych z Agencja (...) spółką z o.o. w W..

Dowód: ewidencja czasu pracy P. P. – k. 26-31,

W okresie od 1 lutego 2010 r. do 31 stycznia 2012 r. przy założeniu, iż praca w załogach interwencyjnych świadczona była w całości w ramach stosunku pracy D. K. przepracował następującą ilość godzin nadliczbowych i w porze nocnej:

- w lutym 2010r. oraz marcu 2010r. 136 godzin nadliczbowych oraz 80 godzin w porze nocnej w lutym 2010r. i 80 godzin w marcu 2010r., za co powinien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1.661,92 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 131,70 zł (luty 2010r.) i 114,52 zł (marzec 2010r.);

- w kwietniu 2010r., w maju 2010r. oraz czerwcu 2010r. 242 godziny nadliczbowe i po 80 godzin miesięcznie w porze nocnej w kwietniu, za co powinien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.030,90 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 125,42 zł (kwiecień 2010r.), 138,62 zł (maj 2010r.), 125,42 zł (czerwiec 2010r.);

- w lipcu 2010r., sierpniu 2010r. oraz wrześniu 2010r. 165 godzin nadliczbowych i 60 godzin w porze nocnej w lipcu 2010r., 80 godzin w sierpniu 2010r. i 88 godzin we wrześniu 2010r., za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.036,31 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 89,79 zł (lipiec 2010 r.), 119,72 zł (sierpień 2010 r.), 131,69 zł (wrzesień 2010 r.);

- w październiku 2010r., listopadzie 2010r. oraz grudniu 2010r. 255 godzin nadliczbowych i 96 godzin w porze nocnej w październiku 2010 r., 64 godziny w listopadzie 2010 r. i 96 godzin w grudniu 2010r., za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.199,04 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 150,50 zł (październik 2010r.), 105,36 zł (listopad 2010r.), 143,67 zł (grudzień 2010r.);

- w styczniu 2011r., w lutym 2011r. oraz marcu 2011r. 225 godziny nadliczbowe i po 80 godzin w porze nocnej miesięcznie, za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.810,62 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 138,60 zł (styczeń 2010r.), 138,60 zł (luty 2011r.) i 120,52 zł (marzec 2011r.);

- w kwietniu 2011r., w maju 2011r. oraz czerwcu 2011r. 192 godziny nadliczbowe i 80 godzin w porze nocnej w kwietniu 2011r., 88 godzin w maju 2011r. i 56 w czerwcu 2011r., za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.385,66 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 138,60 zł (kwiecień 2011r.), 145,20 zł (maj 2011r.), 92,40 zł (czerwiec 2011r.);



- w lipcu 2011r., w sierpniu 2011r. oraz wrześniu 2011r. 241 godzin nadliczbowych i 88 godzin w porze nocnej w lipcu 2011 r., i po 80 godzin w pozostałych miesiącach, za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.018,20 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 145,20 zł (lipiec 2011r.), 126 zł (sierpień 2011r.), 126 zł (wrzesień 2011r.);

- w październiku 2011r., w listopadzie 2011r. oraz w grudniu 2011r. 146 godzin nadliczbowych i 88 godzin w porze nocnej w październiku 2011 r., 80 godzin w listopadzie i 72 w grudniu 2011r., za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1.790,55 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 145,20 zł (październik 2011r.), 138,68 zł (listopad 2011r.), 118,88 zł (grudzień 2011r.);

- w styczniu 2012 r. 53 godziny nadliczbowe i 72 godziny w porze nocnej za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 580,24 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 128,57 zł.

W okresie od 28 marca 2011 r. do 31 maja 2012 r. P. P. (1), przy założeniu że wykonywał czynności pracownika ochrony wyłącznie w ramach stosunku pracy, a średnia stawka miesięczna wynosiła 8, 75 zł przepracował następującą ilość godzin nadliczbowych i w porze nocnej:

- w kwietniu 2011r., w maju 2011r. oraz czerwcu 2011r. 317 godzin nadliczbowych i 80 godzin w porze nocnej w kwietniu 2011r., 96 godzin w maju 2011r. i 88 w czerwcu 2011r., za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.885,13 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 138,60 zł (kwiecień 2011r.), 158,40 zł (maj 2011r.), 142,50 zł (czerwiec 2011r.);

- w lipcu 2011r., w sierpniu 2011r. oraz wrześniu 2011r. 205 godzin nadliczbowych i 104 godziny w porze nocnej w lipcu 2011 r., 96 godzin w sierpniu 2011 r., i 32 godziny we wrześniu 2011r., za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.479,19 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 171,60 zł (lipiec 2011r.), 151,20 zł (sierpień 2011r.), 50,40 zł (wrzesień 2011r.);

- w październiku 2011r., w listopadzie 2011r. oraz w grudniu 2011r. 306 godzin nadliczbowych i 88 godzin w porze nocnej w październiku 2011 r., 104 godziny w listopadzie i 104 w grudniu 2011r., za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.747,27 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 171,60 zł (październik 2011r.), 180,18 zł (listopad 2011r.), 171,60 zł (grudzień 2011r.);

- w styczniu 2012 r., w lutym 2012 r., w marcu 2012 r. 348 godzin nadliczbowych i 104 godziny w porze nocnej w styczniu 2012 r., 88 godzin w lutym 2012 r., 80 godzin w marcu 2012 r. za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 4.275,13 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 185,71 zł (styczeń 2012 r.), 157,14 zł (luty 2012 r.), 136,36 zł (marzec 2012 r.);

- w kwietniu 2012 r., w maju 2012 r. 233 godziny nadliczbowe i 88 godzin w porze nocnej w kwietniu 2012 r. i 104 godziny w maju 2012 r. za co winien otrzymać dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.830 zł i dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 165 zł (kwiecień 2012 r.), 185,71 zł (maj 2012 r.).

Dowód: - opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 334-343

D. K. na dzień zaprzestania świadczenia pracy dla pozwanej posiadał (przy założeniu, iż strony łączył stosunek pracy) niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 41 dni. Ekwiwalent z tego tytułu odpowiada kwocie 7.510,79 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzeń G. D. k. 334-343, przesłuchanie D. K. – k. 214 w zw. z k. 126, k. 498v – 499,

W pozwanej spółce w okresie objętym sporem obowiązywał regulamin pracy. Zgodnie z § 13 ust. 1 tego regulaminu czas pracy pracowników nie może przekroczyć przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym odpowiadającym poszczególnym kwartałom roku kalendarzowego z początkiem pierwszego okresu w danym roku w dniu 1 stycznia. § 15 regulaminu

przewidywał zaś, iż czas pracy pracowników ochrony, grup interwencyjnych, stacji monitorowania, dyspozytorni i patroli może być przedłużony do 24 godzin na dobę.

Wedle regulaminu należne pracownikowi wynagrodzenie było płatne co miesiąc z wyjątkiem składników za trzymiesięczny okres rozliczeniowy, do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, a w przypadku wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc do 10 dnia następującego po ostatnim miesiącu obejmującym okres, za który przysługuje. (§ 33 ust. 1 i 2). Gdy termin wypłaty przypadał na dzień świąteczny, wynagrodzenie wypłacono w dniu poprzednim. (§ 33 ust. 4)

Ani wskazany regulamin ani obowiązujący u pozwanej regulamin wynagradzania nie obejmowały bardziej korzystnych dla pracowników od rozwiązań ustawowych regulacji co do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej.

Niesporne, nadto regulamin pracy – k. 32 – 48, zarządzenie – k. 49, regulamin wynagradzania – k. 50 - 54

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo w części objętej ponownym rozpoznaniem okazało się uzasadnione.

Żądania pozwu obaj powodowie wywodzili ze stosunku pracy łączącego ich ze stroną pozwaną. W pierwszej kolejności rozważenia zatem wymagało, czy w istocie w przypadku D. K. przez cały okres objęty sporem, a w przypadku P. P. (1) przez okres 29 marca 2011r. – 14 czerwca 2012r. strony procesu pozostawały w takim stosunku.

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. Zatrudnienie w tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.) W warunkach tych nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.). Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996, III APr 10/96, Apel.Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie w szerokim znaczeniu tego słowa tj. wykonywanie stale i za wynagrodzeniem określonych czynności nie musi mieć charakteru pracowniczego. Może mieć ono miejsce także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/ 18/ 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999/22/ 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000/4/138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000/ 5/175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000/6/ 223). Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004/2/30). Jeżeli z treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjęć należy, iż decydujące znaczenie winna mieć wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 roku, sygn. I PK 466/02, publ. Pr. Pracy z 2004 roku, Nr 3, str. 35).

Jak już wskazano, charakter stosunku łączącego strony należy oceniać nie tylko przez treść umowy (która może być kształtowana tak, by ukrywać rzeczywisty charakter zatrudnienia), ale przede wszystkim rzeczywisty sposób jej wykonywania.

W niniejszej sprawie sposób wykonywania przez powodów (P. P. (1) w okresie, którego dotyczył spór co do formy zatrudnienia) czynności z zakresu ochrony odpowiada zatrudnieniu pracowniczemu.

Powodowie zobowiązani byli do wykonywania pracy w miejscach wskazanych przez spółkę, na rzecz której pracowali, według ustalonego ogólnie grafiku, na którego kształt nie mieli istotnego wpływu. Byli podporządkowani wiążącym ich i bezpośrednio wydawanym poleceniom przełożonych i podlegali stałej kontroli z ich strony, a wszystkie działania powodów miały pozostawać zgodne z procedurami obowiązującymi w spółce. Co do zasady praca była wykonywana osobiście (dopuszczano zastępstwa przez innego członka załóg interwencyjnych, co dotyczyło wszystkich niezależnie od określonej ogólnie pisemnej formy zatrudnienia, samodzielnie zatem nie może przesądzać o charakterze stosunku łączącego strony). Spółka zapewniała również wszystkie narzędzia potrzebne do wykonywania zadań, w tym pojazdy, umundurowanie (strój służbowy) i broń.

W istocie zatem wykonujący zatrudnienie pozbawieni byli jakiegokolwiek swobody w wykonywaniu zadań.

Kształtowanie czasu pracy przez spółkę, przydzielanie powodom bieżących zadań, stała kontrola ich wykonywania świadczą o pracowniczym charakterze stosunku prawnego łączącego powodów ze spółką, dla której świadczyli czynności z zakresu ochrony.

Wskazane wyżej okoliczności świadczące o pracowniczym charakterze stosunku, w ramach którego powodowie wykonywali czynności z zakresu ochrony wynikały z korespondujących ze sobą zeznań wszystkich przesłuchanych świadków – wykonujących zadania ochrony w załogach interwencyjnych oraz powodów. Brak było podstaw do odmówienia wiary tym dowodom, zwłaszcza że strona pozwana nie zgłosiła żadnych świadków, którzy w inny sposób przedstawiliby wykonywanie przez powodów (i innych pracowników ochrony) ich zadań. Nie pojawił się również prezes zarządu pozwanej pomimo, iż został wezwany celem przesłuchania. Wiarygodności zeznań świadków nie umniejszała okoliczność, iż co podnosiła pozwana, oni także pozostawali z nią w sporach sądowych. Nie wydaje się bowiem prawdopodobne, aby świadkowie „zmówili się” przeciwko pozwanej i wykreowali w całości warunki zatrudnienia. Pozwana nie przedstawiła też dokumentów stawiających w wątpliwość zeznania przesłuchanych osób. Sama treść pisemnej umowy pozwanej i P. P. (1) za okres pierwszych trzech miesięcy pracy nie może mieć decydującego charakteru co do określenia formy zatrudnienia, istotny jest bowiem, co już podkreślano, rzeczywisty sposób wykonania umowy. Warto jednak zaznaczyć, iż wskazana umowa jest sformułowana dość ogólnie, nie przewiduje żadnego czasowego rozmiaru zadań, za które wypłacane miało być stałe wynagrodzenie, nie precyzuje liczby i rodzaju ochraniających obiektów. W umowie nieproporcjonalnie szczegółowe w stosunku do pozostałej treści pozostają zapisy odwołujące się do jej cywilnoprawnego charakteru, co daje skutek odwrotny do zamierzonego i stawia w wątpliwość rodzaj i cel umowy. Wydaje się bowiem, iż taki kształt umowy określony jest w celu obniżenia obciążeń płatnika z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne i zabezpieczenia go przed ewentualnymi słusznymi przyszłymi żądania osoby wykonującej umowę.

Podkreślany przez Sąd Okręgowy brak woli pozwanej, a w przypadku D. K. także Agencji (...) zawarcia stosunku pracy, nie może mieć decydującego znaczenia przy ocenie czy strony łączył taki stosunek. D. K., podobnie zresztą jak P. P. (1) i świadkowie, wskazywał, iż forma umowy była ogólnie narzucona przez pozwaną i można było ją zaakceptować lub nie podejmować pracy. Podkreślić, trzeba, iż okres sporny przypadał przed kilkoma laty, gdy sytuacja na rynku pracy była inna niż obecnie, obaj powodowie byli młodzi (roczniki 1985, 1986), nie dziwi zatem, iż interesowało ich przede wszystkim zarabianie, mniej zaś istotne (niesłusznie) pozostawały kwestie formalne.

Fakt niepodpisania przez D. K. (inaczej aniżeli przez P. P. (1)) umowy o pracę z pozwaną, nie sprzeciwia się przyjęciu pracowniczego charakteru zatrudnienia. Jak już wskazano, praca obu powodów świadczona była na tych samych zasadach, konsekwentna odmowa zawarcia z jednym z nich umowy o pracę mogła być warunkowana różnymi

okoliczności, a to chociażby mniejszą determinacją wymienionego w dążeniu do podpisania takiej umowy, czy też gorszą oceną jego pracy przez przełożonych, a w konsekwencji godzeniem się na jego ewentualną rezygnację z zatrudnienia przy niespełnieniu jego żądań.

O ile w świetle przedstawionych dowodów nie budził żadnych wątpliwości rodzaj stosunku prawnego, w oparciu o który powodowie wykonywali czynności pracowników ochrony (w przypadku P. P. (1) w okresie objętym podpisaną z pozwaną umową cywilnoprawną), o tyle nie było już oczywiste, czy to pozwana spółka pozostawała ich pracodawcą. Każdy z powodów otrzymywał bowiem z tytułu prawnego określonego jako umowa zlecenia przychody od dwóch różnych podmiotów: Grupy (...) spółki z o.o. w (...) spółki z o.o. w W.. Wynika to jednoznacznie z przedstawionych informacji podatkowych, wyciągów z kont powodów, sami pracownicy zresztą temu nie zaprzeczali. To właśnie w celu dokonania ustaleń związanych z osobą pracodawcy uchylony został poprzedni wyrok sądu I instancji wydany w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy uchylając wyrok wskazywał na konieczność dokonania przez Sąd Rejonowy ustaleń w zakresie osoby pracodawcy, nie wskazał jednak, jakie działania miałyby zostać podjęte. Skład rozpoznający ponownie niniejszą sprawę stoi na stanowisku, iż również w sprawach z zakresu prawa pracy, podobnie jak w innych postępowaniach cywilnych, sąd nie może prowadzić procesu za strony (zwłaszcza jak w sprawie niniejszej zastępowane przez profesjonalistów), a działanie z urzędu powinien podejmować w ograniczonym zakresie. Z tego względu sąd ograniczył się do uzupełniającego przesłuchania powodów i nałożenia na strony stosownych zobowiązań. Podkreślenia wymaga (z uwagi na sygnalizowaną przez Sąd Okręgowy wątpliwość co do braku udziału w (...) spółki Agencja (...)), iż ewentualne wezwanie innego podmiotu do udziału w sprawie, nie byłoby uzasadnione z urzędu w sytuacji reprezentowania pracownika przez profesjonalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2003 r., I PK 370/02, Legalis nr 216431).

Ciężar dowodu co do wykazania osoby pracodawcy (w przypadku P. P. (1) za pierwsze trzy miesiące pracy jako członka załóg interwencyjnych) spoczywał na powodach. Ocena, czy powodowie, a w szczególności D. K. podołali temu ciężarowi, nie może być jednak dokonana z pominięciem sposobu działania pozwanej w okresie, gdy powodowie pracowali na jej rzecz. Pozwana i inne spółki działające w tej samej grupie kapitałowej podejmowały bowiem działania mające na celu, jeśli nie uniemożliwienie, to istotne utrudnienie pracownikom ochrony ustalenie, która z nich jest ich pracodawcą, gdy z żadną nie podpisali umowy o pracę, choć wykonywali czynności w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Z umowy zlecenia przedstawionej przez P. P. (1) i pierwszej strony takiej umowy podpisanej z Agencją (...) przez D. K. wynika obowiązek dbania o oznaczenia i emblematy zleceniodawcy. Do dnia dzisiejszego na wielu obiektach spotkać można logo S. (...) wykluczające możliwość ustalenia, jaki podmiot (która spółka) mający w nazwie te dwa słowa obiekt ten chroni. Logo nie zawiera bowiem formy organizacyjno prawnej. Również samochody czy mundury, co zeznały wszystkie przesłuchane w sprawie osoby, zawierały takie właśnie ogólne oznaczenie, a także pomieszczenia służbowe. W istocie zatem pracownicy ochrony nie mieli żadnych możliwości zweryfikowania, który podmiot w istocie zajmuje się ochroną danych obiektów i który czerpie korzyści z ich pracy. W toku procesu pozwana została przez sąd zobowiązana do wskazania, z jakimi podmiotami funkcjonującymi na terenie S. miała zawarte umowy o świadczenie usług ochrony. Odpowiedź na to pytanie pozwalałaby ewentualnie uzupełnić postępowanie dowodowe (wskazanie, iż takich podmiotów nie było skutkowałoby nałożeniem kolejnego zobowiązania, co do wskazania na jakiej podstawie czynności ochrony były wykonywane). Pozwana jednak takowej odpowiedzi nie udzieliła, co z uwagi na nałożony rygor przemawiało za uznaniem, iż świadomie ukrywa informacje potencjalnie dla niej niekorzystne w tym procesie. Przedstawione informacje prowadzić mogłyby do uznania, iż w istocie to pozwana dysponowała umową na ochronę obiektów w S., zatem cała praca powodów wykonywana była na jej rzecz. Działania pozwanej w procesie jednoznacznie wskazują zresztą na próbę uniemożliwienia powodom wykazania swoich racji, co pozostaje w spójności z podawanymi przez pracowników jej działaniami w czasie współpracy stron. W sprawach z zakresu prawa pracy, z uwagi na ograniczone brakiem dostępu do dokumentów możliwości dowodowe pracownika, sąd może nakładać zobowiązania także pod rygorem grzywny, co czynił w tej sprawie, a co i tak nie skutkowało złożeniem przez pozwaną dokumentów. Nieuwzględnienie wskazanych kwestii przy ocenie podołania przez powodów

ciężarowi dowodu co do wykazania, iż to pozwana była ich pracodawcą (co do P. P. (1) w spornym okresie pierwszych trzech miesięcy pracy) stanowiłoby niczym nieuzasadnione uprzywilejowanie strony pozwanej w tym procesie.

W ocenie Sądu Rejonowego powodowie w sposób dostateczny wykazali, iż byli przez cały sporny okres pracy jako członkowie załóg interwencyjnych pracownikami pozwanej.

Przede wszystkim wskazać należy, iż P. P. (1) ostatecznie po trzech miesiącach zawarł z tą właśnie spółką umowę o pracę. Do czasu zawarcia pierwszej umowy o pracę i już po zawarciu tej umowy i kolejnej praca tego powoda wyglądała w ten sam sposób, co oznacza, że w okresie do 15 czerwca 2011r. i przed tą datą była świadczona na rzecz tego samego podmiotu. Okoliczność, iż wynagrodzenie wypłacane P. P. (1) przez pozwaną za pierwsze trzy miesiące pracy było niższe niż to, które przelewała mu Agencja (...) nie może mieć decydującego znaczenia, zwłaszcza jeśli zważyć, iż w okresie gdy strony posiadały już podpisaną umowę o pracę, stan taki też miał miejsce, choć wówczas dysproporcje było niższe. Jak już sygnalizowano, określenie wynagrodzenia na niskim poziomie wynikało najpewniej z woli uniknięcia obciążeń z tytułu składek.

Nie było zatem podstaw do uznania, iż stosunek pracy (powód bowiem, co już wyjaśniono, pracował w sposób właściwy dla tego stosunku), łączył P. P. (1) w okresie do 14 czerwca 2011r. z innym podmiotem niż pozwana.

Okoliczność ta ma istotne znaczenie dla ustalenia pracodawcy drugiego z powodów. Skoro bowiem obaj powodowie chronili te same obiekty, a zdarzało się, że jeździli w tych samych patrolach, to przyjąć należy, iż pracowali na rzecz tego samego podmiotu. Potwierdzają to zeznania świadków, którzy pracowali z D. K. i którzy mieli zawarte umowy właśnie z pozwaną (w szczególności P. K. (1) mającego z pozwaną umowę o pracę). Ich zeznań w tym zakresie pozwana nie zakwestionowała przez naprowadzenie jakichkolwiek dowodów przeciwnych.

Zauważenia wymaga, iż składki na ubezpieczenie społeczne odprowadzane były za D. K. właśnie przez pozwaną, porównanie zaś wysokości kwot przelewanych powodowi przez pozwaną (niższych) i Agencję (...) (wyższych) nie może mieć decydującego znaczenia, z tych samych przyczyn co wcześniej omawiane przy osobie P. P. (1).

Warto zauważyć, iż, choć niesporne było, że D. K. pracował dla pozwanej (zostało to przyznane w odpowiedzi na pozew acz przy podniesieniu, że współpraca była oparta na zleceniu), to nie tylko powód, ale i pozwana (obligowana do tego pod rygorem skutków z art. 233 § 2 k.p.c.) nie przedstawiła umowy łączącej strony i prowadzonej dokumentacji dotyczącej wykonywania tejże. D. K. nie pamiętał, czy podpisywał więcej niż jedną umowę, co przemawia za przyjęciem, iż w przypadku tego powoda spółki pogubiły się w prowadzeniu dokumentacji. Niewątpliwie założenie było takie, iż pracownik podpisze dwie umowy zlecenia, o czym świadczy pierwsza strona umowy z Agencją (...) i oświadczenie powoda złożone na potrzeby składek dla pozwanej, a także wypłata wynagrodzenia przez oba podmioty. Ostatecznie jednak składki uiszczał inny podmiot niż ten, na który mogło wskazywać oświadczenie powoda (czego także pomimo zobowiązania pozwana nie wyjaśniła). Wydaje się zatem, iż dokumentacja dotycząca pracowników ochrony w spółkach grupy S. w ogóle nie odzwierciedlała ich rzeczywistego zatrudnienia (podmiotu zatrudniającego i rodzaju łączącego strony stosunku).

Powyższe przemawiało za przyjęciem, iż przez cały okres objęty sporem obaj powodowie pozostawali w stosunku pracy z pozwaną.

Jak wynika ze zgodnych zeznań powodów i przesłuchanych świadków zasadą było w przypadku spółek grupy kapitałowej, do której należy pozwana, zawieranie jak w przypadku P. P. (1) od czerwca 2011r. umowy o pracę z minimalnym wynagrodzeniem i umowy zlecenia z inną spółką grupy obejmującej ten sam rodzaj obowiązków, co wynikający z umowy o pracę, albo jak w przypadku D. K. i P. P. (1) za okres sprzed 14 czerwca 2011r. dwóch umów zlecenia z różnymi spółkami grupy. Pracownikom ochrony posiadającym wskazane wyżej umowy, nie były rozdzielane zadania do wykonania w ramach jednej i drugiej z nich, a świadczyli oni cały czas tę samą pracę, na tym samym stanowisku pod tym samym kierownictwem i wedle jednego grafiku. Również wynagrodzenie naliczono za całość pracy mnożąc uzgodnioną ustnie stawkę godzinową przez liczbę faktycznie przepracowanych godzin.

Dokonane ustalenia co do sposobu świadczenia pracy przez powodów (i innych członków grup interwencyjnych) nakazują uznanie, iż rozdział pracy był tylko formalny – w drodze podpisania dwóch różnych umów. W praktyce bowiem nie zostały wyodrębnione czynności pracownicze świadczone na rzecz pozwanej od wykonywanych w ramach umów zlecenia podpisanych z innymi pracownikami. Formalne rozdzielenie pracy – w istocie wykonywanej na rzecz pracodawcy – na różne umowy (w tym co do niektórych osób nazwane w obu przypadkach umowami zlecenia), było obejściem prawa pracy, zmierzającym do zmniejszenia kosztów zatrudniania pracowników. Umowa z inną niż pozwana spółką w istocie tylko pozorna pozostawała więc nieważna (art. 83 § 1 k.c.), skoro praca faktycznie była świadczona na rzecz Grupy (...) spółki z o.o. w W. – pozostawała tożsama z wykonywaną w ramach stosunku pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNP 2007/23-24/343). Kwoty wypłacane powodom przez Agencję (...) były więc w istocie częścią należnego im wynagrodzenia ze stosunku pracy. Należy też zwrócić uwagę na art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązujący również w okresie objętym sporem. Zgodnie z tym przepisem za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Regulacja ta oznacza, iż ustawodawca dostrzega w zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach określonych w przepisie próbę ograniczenia obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne i omięcia ochronnych regulacji zawartych w przepisach prawa pracy i dąży do zminimalizowania podejmowania takich działań przez pracodawców. Wskazana regulacja dotyczy także, innych aniżeli w niniejszej sprawie sytuacji, gdy można rozdzielić czynności wykonywane w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej

Powodowie wykonywali czynności pracowników ochrony ponad pełny wymiar czasu pracy wynikający w przypadku P. P. (1) z pisemnej umowy o pracę, a w przypadku D. K. i P. P. (1) za okres sprzed zawarcia wskazanej umowy z uzgodnień co do warunków zatrudnienia, uznać więc należało, iż pracowali w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych może wystąpić w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy. Przepisy nie zawierają wymogów formalnych co do wydanego przez pracodawcę polecenia pracy w godzinach nadliczbowych - może być ono dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, a nawet w jakikolwiek inny sposób, przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę. Sporządzenie grafików pracy ze wskazaniem pracownikowi liczby godzin przekraczających wymiar pracy stanowi bez wątpienia wydanie takiego polecenia. Nawet jednak odmienne przyjęcie nie stanowiłoby przeszkody do dochodzenia przez stronę powodową dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Do pracy w godzinach nadliczbowych dochodzi także wtedy, gdy nie zostało wydane przez pracodawcę wyraźne polecenie, natomiast pracownik pracuje ponad obowiązujący go wymiar za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez tej zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w takim zakresie wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających na wykonywanie zleconych mu zadań w obowiązującym go wymiarze.

Powodowie, co bezsporne, otrzymali wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę, jednak było to wynagrodzenie w stawce podstawowej. Tymczasem zgodnie z obowiązującymi przepisami, a to w szczególności art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia także dodatek w wysokości 100% lub 50% wynagrodzenia w zależności od tego, kiedy godziny te przypadają. Dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a dodatek 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Wobec braku prowadzenia przez pozwaną rzetelnej ewidencji czasu pracy oraz nieprzedstawienia dokumentów pozwalających na ścisłe określenie godzin pracy w danym miesiącu niemożliwe było ścisłe precyzyjne określenie

liczby nadgodzin czy godzin pracy w porze nocnej. W przypadku godzin nadliczbowych precyzyjniejsze ustalenia były możliwe w przypadku P. P. (1) z uwagi na w zasadzie pełną historię wpływów od obu spółek grupy S. na jego rachunek bankowy. Pozwalało to na określenie minimalnej liczby przepracowanych godzin (liczba rzeczywista mogła być wyższa, pamiętać bowiem należy, iż powodom potrącano kary pieniężne). W przypadku D. K. sąd dysponował wyciągami bankowymi tylko za pewien okres, co nakazywało przyjęcie liczby przepracowanych godzin za pozostałe miesiące zgodnie z informacjami podawanymi przez strony i świadków odnośnie co do zasady minimalnej liczby dwudziestoczerogodzinnych dyżurów w miesiącu (10). To do pracodawcy należy ewidencjonowanie faktycznego czasu pracy, nieprzedstawienie zatem rzetelnych dokumentów w tym zakresie nakazywało szacunkowe wyliczenie należności powodów z tytułu nadgodzin (w przypadku P. P. (1) konieczne było uśrednienie stawki godzinowej wobec niemożności ustalenia, ile godzin przepracował jako kierowca a ile jako członek załogi). Było to możliwe z uwagi na brzmienie art. 322 k.p.c. Zgodnie z wymienionym przepisem jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, iż ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione może zasądzić w wyroku odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Podkreślić należy, iż pozwana spółka nie przedstawiła mimo wyraźnego zobowiązania dokumentów, które mogłyby obrazować czas pracy powodów (książek wydania broni, raportów stacji monitorowania, kart drogowych), wskazując na ich nieposiadanie wobec braku obowiązku archiwizowania tego typu dokumentów. Z urzędu sądowi wiadomo jednak, że w innej, analogicznej co niniejsza sprawie o sygn. akt IXP 448/13 sąd dokonał oględzin miejsca pracy powodów, mimo zapewnienia w procesie pozwanej spółki, iż nie dysponuje już tego typu dokumentami, dokumenty te bez trudu odnalazł.

Wyliczenie należnego powodom dodatku za nadgodziny nastąpiło w oparciu o opinię biegłego z zakresu obliczania wynagrodzeń za pracę G. D.. Strona pozwana kwestionowała tę opinię, nie podważała jednakże matematycznej prawidłowości wykonanych obliczeń. Podnosiła natomiast, iż liczba przepracowanych godzin nie stanowi wielokrotności 24 oraz, iż liczba godzin przepracowanych dla pozwanej nie wypełnia często pełnego etatu. Oba zarzuty są chybione. Jak już wskazywano, z wynagrodzeń powodów dokonywano potrąceń pieniężnych, w przypadku P. P. (1) przyjęto uśrednioną stawkę godzinową, dodatkowo zaś, możliwe były zastępstwa w pracy, wreszcie dyżury mogły przypadać częściowo w jednym, a częściowo w kolejnym miesiącu kalendarzowym, skoro były dwudziestoczerogodzinne. Wszystkie te okoliczności wyjaśniają fakt, iż liczba godzin w poszczególnych miesiącach nie odpowiada wielokrotności 24. Jeśli zaś chodzi o pełny wymiar czasu pracy, to łączna liczba przepracowanych godzin w poszczególnych miesiącach go przekraczała, a tylko liczba godzin rozliczanych przez pozwaną (liczba, za którą to pozwana dokonywała przelewów) była niższa. Jak już zaznaczono, takie ukształtowanie kwestii finansowych warunkowane było unikaniem obciążeń przez płatnika składek i nie ma znaczenia dla prawidłowości dokonanych obliczeń.

Opinia biegłego jest jasna, pełna, spójna, a analiza poszczególnych pozycji wskazuje, iż kwoty zostały wyliczone zgodnie ze wskazaniem sądu. Wszystko to przemawiało za uznaniem jej za wiarygodną.

Taka ocena opinii dotyczy zarówno rozliczeń wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jak i za pracę w porze nocnej oraz ekwiwalentu za urlop.

W myśl art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Dodatek ma charakter niezależny od przysługujących pracownikowi innych świadczeń, czyli wynagrodzenia za pracę oraz ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek przysługuje wszystkim pracownikom, którzy świadczą pracę w nocy. Ustawa nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyłączeń.

Brak dokładnych danych co do dyżurów powodów nakazywał szacunkowe przyjęcie liczby przepracowanych godzin nocnych (osiem godzin na dyżur). Tak rozliczył to biegły każdorazowo ustalając stawkę dodatku na dany miesiąc (różną w zależności od liczby godzin przypadających w tym miesiącu do przepracowania)

Przyjęcie, iż praca w całości świadczona była na rzecz pozwanego pracodawcy (pomimo, iż podstawowa stawka godzinowa za część godzin przelewana była pracownikom przez pozwaną, a za część przez inną spółkę), oznaczało, że obowiązek wypłaty dodatków, o jakich wyżej mowa, spoczywa właśnie na tym podmiocie.

Podobnie rzecz ma się z ekwiwalentem za urlop wyliczonym przez biegłego z uwzględnieniem otrzymywanych przez D. K. wynagrodzeń. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Szczegółowe zasady jego wyliczania uregulowane są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. 1997.2.14 z późn. zm.), do których odwołał się przy swoich wyliczeniach biegły – k. 331v – 332. Ekwiwalent za urlop wyliczony został z uwzględnieniem rzeczywistego wynagrodzenia D. K. obejmującego dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, a wyliczenie to nie budzi wątpliwości.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wypłata stanowiącego element miesięcznego wynagrodzenia dodatku za pracę w porze nocnej powinna nastąpić najpóźniej 10-go dnia następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym (wynika to zarówno z regulaminu pozwanej jak i z art. 85 § 2 k.p.), wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych 10 – dnia miesiąca po ostatnim miesiącu danego okresu (kwartału) rozliczeniowego (taką datę wypłaty uregulowano w regulaminie wynagradzania), a wypłata ekwiwalentu za urlop po rozwiązaniu stosunku pracy.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem strona przegrywając sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty wynagrodzenia reprezentującego ją zawodowego pełnomocnika.

W toku procesu ulegały zmianom stawki wynagrodzenia profesjonalnych pełnomocników. Przepisy przejściowe nakazują jednak odnoszenie się do nowych stawek począwszy od kolejnej instancji. W drugiej instancji powodowie występowali samodzielnie, stąd przysługuje im zwrot kosztów działania pełnomocnika jedynie za I instancję. W przypadku dwukrotnego rozpoznawania sprawy przez sąd I instancji pełnomocnikowi przysługuje jedno wynagrodzenia za postępowanie przed tym sądem (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r. II CZ 40/12, z dnia 10 lutego 2011r., IV CZ 109/10, postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie III AUz 4/14). Dla ustalenia wynagrodzenia pełnomocnika powodów podlegającego rozliczeniu w ramach kosztów procesu należy więc odwołać się do stawek obowiązujących w dacie wytoczenia powództwa. Wartość przedmiotu sporu ulegała zmianom. Na etapie wytaczania powództwa w przypadku P. P. (1) mieściła się w przedziale powyżej 5.000 – 10.000 zł, a w przypadku D. K. powyżej 10.000 – 50.000 zł. Minimalne stawki wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika wynosiły dla tych przedziałów odpowiednio 1200 zł i 2400 zł (§ 6 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /Dz.U. 2002.163.1348 z późn.zm./). Odwołanie się do pierwotnej wartości przedmiotu sporu uzasadnia § 4 ust. 2 rozporządzenia. W przypadku żądania wynagrodzenia (rozumianego w orzecznictwie szeroko) stawki zawodowych pełnomocników odpowiadają 75% stawki minimalnej (§ 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia), a zatem odpowiednio 900 zł i 1800 zł. Mając na względzie regulację § 2 ust. 2 wskazanego wcześniej rozporządzenia nakazującą uwzględniać charakter sprawy oraz nakład pracy pełnomocnika sąd przyznał na rzecz każdego z powodów zwrot kosztów zastępstwa procesowego w dwukrotności stawki minimalnej. Proces trwał bowiem (z przyczyn nieleżących po stronie powodów) długo, a aktywność procesową (w toku postępowania pierwszoinstancyjnego) wykazywała przede wszystkim strona powodowa.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2016.623) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu



Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. 1 PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych obciążających pozwanego w niniejszej sprawie odpowiada sumie: opłaty stosunkowej zaokrąglonych do pełnego złotego 5% wartości przedmiotu sporu (kwoty zasądzonej na rzecz powodów) również zaokrąglonej do pełnego złotego (art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) oraz kosztu opinii biegłego. Pozwany w istocie przegrał proces w całości (żądaniu przy pierwszym rozpoznaniu sprawy podlegało jedynie częściowo żądanie odsetkowe), stąd obciążenie go całością wydatków postępowania.

Jak już wskazano sąd oparł się przy dokonywaniu ustaleń faktycznych na korespondujących ze sobą zeznaniach wszystkich przesłuchanych w sprawie osób. Sąd odmówił wiary ewidencji czasu pracy, której uznaniu za wiarygodne sprzeciwiały się zeznania świadków i powodów. Uznał natomiast za zasługujące na wiarę dokumenty bankowe, podatkowe i dotyczące ubezpieczeń społecznych oraz książki broni niekwestionowane przez żadną ze stron.

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować (bez udziału asystenta),
2. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanej,
3. Z pismami lub za 20 dni