

Sygn. akt IVPa 48/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Joanna Janiszewska-Ziołek

SSO Hanna Cackowska-Frank

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2017 r. w T.

sprawy z powództwa **R. K. i P. M.**

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powodów R. K. i P. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 maja 2017 r. sygn. akt IV P 617/15

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od powoda R. K. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą;**

III. **zasądza od powoda P. M. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

SSO Hanna Cackowska-Frank SSO Danuta Jarosz-Czarcińska SSO Joanna Janiszewska-Ziołek

Sygn. akt IV Pa 48/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu oddalił powództwo R. K. i P. M. przeciwko (...) Spółce z o.o. w W. i nie obciążył powodów kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 2 lipca 2012 roku R. K. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny na podstawie której powodowi powierzono -

w pełnym wymiarze czasu pracy - stanowisko pracownika ochrony-konwojenta na obszarze województw (...), (...), (...), (...), (...), (...)- (...), za wynagrodzeniem w kwocie 1.350 złotych brutto, plus zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej w kwocie 150 złotych oraz za godziny nadliczbowe w kwocie 100 złotych.

W dniu 1 października 2012 roku między powodem i pozwaną została zawarta umowa o pracę na czas określony (do dnia 30 września 2017 roku), na warunkach identycznych jak umowa o pracę na okres próbny.

Aneksami z 1 stycznia 2013 roku wysokość ryczałtu za godziny nadliczbowe podwyższono do kwoty 150 złotych miesięcznie, a kwotę wynagrodzenia określono

w wysokości najniższego wynagrodzenia krajowego, w skład którego wliczono zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

Powód otrzymał pisemną stanowiskową „kartę pracy/zakres obowiązków”. W zakresie konwojowania wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych powód został zobowiązany m.in. do: 1) przestrzegania zasad określonych

w Instrukcji konwojowania, 2) używania przydzielonych środków ochrony osobistej,

3) wykonywać zadania w umundurowaniu, 4) posiadać przy sobie licencję i legitymację dopuszczającą do posiadania broni. Dodatkowo, w razie pełnienia funkcji dowódcy konwoju powód miał m.in.: 1) realizować zadania zgodnie z dzienną kartą zadań, 2) określać zadania dla konwojentów, inkasenta, kierującego pojazdem, 3) ustalać znaki i sygnały porozumiewawcze dla różnych sytuacji, 4) czuwać nad prawidłowym przebiegiem czynności konwojowych, 5) wyznaczać konwojenta asystującego inkasentowi, 6) podejmować decyzje w trakcie konwojowania, 7) pilnować przekazania konwojowanego mienia adresatowi. Jako pełniący funkcje konwojenta powód miał m.in.: 1) ochraniać osoby uczestniczące

w konwojowaniu oraz przewożone i przenoszone wartości pieniężne, 2) stosować się do poleceń dowódcy konwoju, 3) wykonywać w razie potrzeby obowiązki dowódcy konwoju,

4) dokonywać stałej obserwacji otoczenia celem uprzedzenia ewentualnego zagrożenia,

5) przestrzegać instrukcji. Jako kierujący pojazdem powód miał m.in. 1) przygotować pojazd do konwoju i zatankować go, 2) nie zmieniać samowolnie trasy konwoju, 3) nie wyłączać silnika i nie opuszczać pojazdu - od momentu podstawienia pojazdu pod obiekt, z którego podejmowane są konwojowane wartości do chwili zakończenia konwoju, 4) wykonywać polecenia dowódcy, 5) przestrzegać przepisów ruchu drogowego obowiązującego na danym odcinku trasy, w tym poruszać się - w miarę możliwości - z prędkością obowiązującą na danym odcinku drogi i wynikającą z panujących warunków drogowych, 6) włączać -

w przypadku bezpośredniego zagrożenia - urządzenia alarmowe i szybko opuszczać zagrożone strefy, 7) w sytuacji awaryjnej na polecenie przełożonego wykonywać czynności inkasenta, 8) przestrzegać Instrukcji konwojowania.

W ramach umowy o pracę powoda R. K. obowiązywała maksymalnie 12-godzinna dobową i przeciętnie 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy.

Między powodem R. K. i K. (...)S.A. w W. została w dniu 6 lipca 2012 roku zawarta umowa cywilnoprawna (zatytułowana jako „umowa zlecenia”), na okres od 6 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2013 roku, na podstawie której powód został zobowiązany do świadczenia na rzecz tej spółki usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających

z umów z klientami spółki, które nie stanowiły ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa. Według umowy zleceniobiorca mógł powierzyć wykonywanie usług osobie trzeciej (po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy); winien wówczas niezwłocznie zawiadomić spółkę o osobie i miejscu zamieszkania następcy (który musiał legitymować się kwalifikacjami umożliwiającymi mu wykonanie zadania. Powód miał wykonywać usługi

w czasie wybranym przez siebie, stosownie do wymagań wynikających ze specyfiki działań spółki, w miarę możliwości uwzględniając potrzeby spółki w tym zakresie. Za wykonanie

w/w czynności powód miał otrzymać wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych, po przedłożeniu przez niego rachunku.

W dniu 1 stycznia 2014 roku między powodem R. K.i spółką (...) zawarta została umowa cywilnoprawna na okres do 31 stycznia 2016 roku, na podstawie której powód został zobowiązany do świadczenia usług polegających na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki. W treści tej umowy nie zawarto zastrzeżenia, iż wykonywane usługi nie mają stanowić „ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa”. Pozostałe zapisy umowy powtarzały treść umowy zawartej z K. (...), z tym że uzgodniono stawkę wynagrodzenia na kwotę 11,86 złotych brutto za godzinę realizacji usługi konwojowania; w odniesieniu do pozostałych usług określonych umową zleceniobiorca miał otrzymać wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych.

W dniu 5 czerwca 2012 roku P. M.zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny, na podstawie której powodowi powierzono - w pełnym wymiarze czasu pracy - stanowisko pracownika ochrony-konwojenta na obszarze województwa (...), (...), (...), (...), (...), (...)- (...), za wynagrodzeniem w kwocie 1.350 złotych brutto, plus zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej w kwocie 150 złotych oraz za godziny nadliczbowe w kwocie 100 złotych.

W dniu 1 września 2012 roku między powodem i pozwaną została zawarta umowa o pracę na czas określony (do dnia 31 sierpnia 2017 roku), na warunkach identycznych jak umowa o pracę na okres próbny.

Aneksami z 1 stycznia 2013 roku wysokość ryczałtu za godziny nadliczbowe podwyższono do kwoty 150 złotych miesięcznie, a kwotę wynagrodzenia określono w wysokości najniższego wynagrodzenia krajowego, w skład którego wliczono zryczałtowany dodatek za pracę w porze nocnej.

Powód otrzymał pisemną stanowiskową „kartę pracy/zakres obowiązków”. W zakresie konwojowania wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych powód został zobowiązany m.in. do: 1) przestrzegania zasad określonych

w Instrukcji konwojowania, 2) używania przydzielonych środków ochrony osobistej, 3) wykonywać zadania w umundurowaniu, 4) posiadać przy sobie licencję i legitymacją dopuszczającą do posiadania broni. Dodatkowo, w razie pełnienia funkcji dowódcy konwoju powód miał m.in.: 1) realizować zadania zgodnie z dzienną kartą zadań, 2) określać zadania dla konwojentów, inkasenta, kierującego pojazdem, 3) ustalać znaki i sygnały porozumiewawcze dla różnych sytuacji, 4) czuwać nad prawidłowym przebiegiem czynności konwojowych, 5) wyznaczać konwojenta asystującego inkasentowi, 6) podejmować decyzje w trakcie konwojowania, 7) pilnować przekazania konwojowanego mienia adresatowi. Jako pełniący funkcje konwojenta powód miał m.in.: 1) ochraniać osoby uczestniczące

w konwojowaniu oraz przewożone i przenoszone wartości pieniężne, 2) stosować się do poleceń dowódcy konwoju, 3) wykonywać w razie potrzeby obowiązki dowódcy konwoju,

4) dokonywać stałej obserwacji otoczenia celem uprzedzenia ewentualnego zagrożenia, 5) przestrzegać instrukcji. Jako kierujący pojazdem powód miał m.in. 1) przygotować pojazd do konwoju i zatankować go, 2) nie zmieniać samowolnie trasy konwoju, 3) nie wyłączać silnika i nie opuszczać pojazdu - od momentu podstawienia pojazdu pod obiekt, z którego podejmowane są konwojowane wartości do chwili zakończenia konwoju, 4) wykonywać polecenia dowódcy, 5) przestrzegać przepisów ruchu drogowego obowiązującego na danym odcinku trasy, w tym poruszać się - w miarę możliwości - z prędkością obowiązującą na danym odcinku drogi i wynikającą z panujących warunków drogowych, 6) włączać -

w przypadku bezpośredniego zagrożenia - urządzenia alarmowe i szybko opuszczać zagrożone strefy, 7) w sytuacji awaryjnej na polecenie przełożonego wykonywać czynności inkasenta, 8) przestrzegać Instrukcji konwojowania.

W ramach umowy o pracę powoda obowiązywała maksymalnie 12-godzinna dobową i przeciętnie 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy.

Między powodem P. M.i K. (...) w W. została

w dniu 11 czerwca 2012 roku zawarta umowa cywilnoprawna (zatytułowana jako „umowa zlecenia”), na okres od 11 czerwca 2012 roku do 31 grudnia 2013 roku, na podstawie której powód został zobowiązany do świadczenia na rzecz tej spółki usług polegających na obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki, które nie stanowiły ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa. Według umowy zleceniobiorca mógł powierzyć wykonywanie usług osobie trzeciej (po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy); winien wówczas niezwłocznie zawiadomić spółkę o osobie i miejscu zamieszkania następcy (który musiał legitymować się kwalifikacjami umożliwiającymi mu wykonanie zadania. Powód miał wykonywać usługi w czasie wybranym przez siebie, stosownie do wymagań wynikających ze specyfiki działań spółki, w miarę możliwości uwzględniając potrzeby spółki w tym zakresie. Za wykonanie w/w czynności powód miał otrzymać wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych, po przedłożeniu przez niego rachunku.

W dniu 1 stycznia 2014 roku między powodem P. M.i spółką (...) zawarta została umowa cywilnoprawna na okres do 31 stycznia 2016 roku, na podstawie której powód został zobowiązany do świadczenia usług polegających na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki. W treści tej umowy nie zawarto zastrzeżenia, iż wykonywane usługi nie mają stanowić „ochrony osób i mienia w rozumieniu przepisów prawa”. Pozostałe zapisy umowy powtarzały treść umowy zawartej z K. (...), z tym że uzgodniono stawkę wynagrodzenia na kwotę 11,86 złotych brutto za godzinę realizacji usługi konwojowania; w odniesieniu do pozostałych usług określonych umową zleceniobiorca miał otrzymać wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych.

Obaj powodowie od razu przy zawieraniu pierwszej umowy z pozwaną dowiedzieli się, że będą u pozwanej pracować w godzinach nadliczbowych i jeśli chcą pracować, to muszą się zgodzić na zawarcie dodatkowej umowy zlecenia, na podstawie której będą otrzymywali wynagrodzenie za ponadnormatywne godziny pracy. Zostali uprzedzeni, że będą otrzymywali dwa przelewy wynagrodzenia - jeden od pozwanej, zawierający wynagrodzenie podstawowe z ryczałtami, a drugi od zleceniodawcy, obliczony według ilości godzin nadliczbowych.

W spornym okresie wszyscy pracownicy pozwanej zatrudniani na stanowiskach pracownika ochrony/konwojenta, otrzymywali dodatkowo umowę zlecenia z inną spółką grupy K.. Dotyczyło to również dyspozytorów i kadry kierowniczej. Zatrudnianie pracownika wyłącznie na podstawie umowy o pracę należało do wyjątków.

Powodowie wykonywali obowiązki pracownika ochrony - konwojenta w zespołach dwu lub trzyosobowych. W takim zespole każdy z powodów, w zależności od otrzymanych dyspozycji, wykonywali czynności kierowcy, dowódcy lub zwykłego członka konwoju. Zajmowali się także zasilaniem lub serwisowaniem bankomatów.

Dzień pracy pracowników zespołu konwojowego był zorganizowany w taki sposób, że w między godziną 6.00 i 8.00 pracownicy stawali się w bazie w T. (mieszczącej się przy ul. (...)-S.), tam przebierali się i pobierali broń, a następnie udawali się na odprawę. Po zakończeniu odprawy pracownicy poszczególnych zespołów udawali się w trasy, które wyznaczano im dzień wcześniej. Każdy zespół otrzymywał kartę zadań, w której odnotowano czynności jakie zespół miał zrealizować w danym dniu. Wskazywano tam m.in. do jakich podmiotów (banki, sortownie, punkty handlowe) mają podjechać, aby dostarczyć lub odebrać określone środki pieniężne (a także w jakich godzinach lub w jakim przedziale czasowym mają tam się stawić), bankomaty, które miano zasilić w tym dniu lub które wymagały serwisu pierwszego stopnia (obejmującego usuwanie zakleszczonych kart, zatorów banknotów, wymiana kaset, czy też czyszczenie bankomatów). Wyznaczone w ten sposób trasy różniły się pod względem ilości kilometrów. Obejmowały kilkadziesiąt punktów, do których dany zespół musiał dojechać, aby dostarczyć lub odebrać pieniądze albo zasilić bądź też serwisować bankomat.

Przenoszeniem pieniędzy między samochodem i danym obiektem (punktem handlowym, bankiem lub sortownią) zajmował się inkasent, któremu towarzyszył

(w przypadku zespołu 3-osobowego) dowódca konwoju jako konwojent asystujący; w tym czasie kierowca samochodu miał obowiązek pozostać w pojeździe. Podobnie zachowywano się podczas zasilania bankomatów lub ich serwisowania, które to czynności mogły zająć nawet do 20-30 minut. Po zakończeniu trasy zespoły wracały do (...) bazy (między godziną 18.00 i 20.00), gdzie przekazywano posiadane środki pieniężne (do liczników), a także zdawano broń służbową. Niekiedy niektóre zespoły - z uwagi na dużą liczbę odwiedzanych punktów lub większą czasochłonność niektórych czynności - kończyły pracę między godziną 20.00 i 22.00.

Zespoły były kontrolowane i nadzorowane przez dyspozytora, który utrzymywał z nimi kontakt telefoniczny albo sprawdzał lokalizację danego pojazdu w oparciu o odczyty z (...).

Osoby pracujące w zespołach konwojujących nie były w stanie stwierdzić, w którym momencie wykonując pracę powierzoną im w ramach umowy o pracę, a które czynności pozostają objęte umową cywilnoprawną.

Do początku 2013 roku przedstawiciele pozwanej spółki przyjmowali, że w trakcie odbywania trasy w danym dniu poszczególni członkowie zespołu konwojowego dzielili czas swojej pracy na czynności objęte umową o pracę oraz czynności związane z realizacją umowy cywilnoprawnej (za które uważano m.in. zasilanie lub serwisowanie bankomatów, czy też przenoszenie wartości pieniężnych). Począwszy od lutego 2013 roku niektóre wyjazdy w poszczególnych dniach danego tygodnia traktowano jako podejmowane w ramach umowy o pracę, pozostałe natomiast (w tym tygodniu) jako wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej. Do końca 2014 roku pracownicy pozwanej (w tym powodowie) pobierali natomiast broń wyłącznie z magazynu broni prowadzonego przez pozwaną spółkę. Dopiero w listopadzie 2014 roku utworzono drugi magazyn, nadzorowany przez spółkę (...).

Pod koniec każdego miesiąca wyznaczeni pracownicy pozwanej przesyłali do centrali spółek z grupy K. w W. informacje dotyczące liczby wszystkich godzin przepracowanych przez pracowników (w tym powodów) w danym miesiącu. Informacje te brano z dziennych kart zadań oraz z systemu komputerowego A., w którym rejestrowano czas wykonywania poszczególnych czynności. Na tej podstawie pracownicy centrali dokonywali podziału wypracowanych godzin na godziny przepracowane w ramach umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej. Za dany miesiąc pracownik otrzymywał dwa przelewy: pierwszy, obejmujący wynagrodzenie za czas pracy objęty umową o pracę (w wysokości wyliczonej na podstawie kwoty ujętej w dokumencie umowy o pracę), drugi, stanowiący zapłatę za pozostałe godziny pracy. Kwotę drugiego przelewu ustalano w taki sposób, że mnożono wszystkie godziny pracy przez stawkę godzinową (przyjętą dla każdego z pracowników osobno, w indywidualnie ustalonej wysokości), następnie odejmowano od tej sumy kwotę wynagrodzenia wskazaną w umowie o pracę, i tak powstałą różnicę uważano za zapłatę za pozostałe godziny pracy, które miały stanowić czas pracy świadczonej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Czas pracy powodów, liczony od momentu pobrania broni z magazynu, do momentu jej zdania, przekraczał normy ustawowe.

Z tytułu wynagrodzenia za pracę wraz wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych i przysługującymi z tego tytułu dodatkami, R. K. powinien otrzymać za okres sporny kwotę netto 50.245,93 złotych, a otrzymał łącznie od pozwanej, Spółki (...) i Spółki (...) kwotę netto 56.572,64 złotych.

Z tytułu wynagrodzenia za pracę wraz wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych i przysługującymi z tego tytułu dodatkami, P. M. powinien otrzymać za okres sporny kwotę netto 55.438,23 złotych, a otrzymał łącznie od pozwanej, Spółki (...) i Spółki (...) kwotę netto 68.256,61 złotych.

Powodowie rozwiązali umowy o pracę z pozwaną za porozumieniem stron - R. K. z dniem 9 kwietnia 2015 roku, a P. M. z dniem 25 marca 2015 roku.

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów, których autentyczności nie podważała żadna ze stron, zeznań świadków M. R., L. C. i W. S., I. N., Z. W., M. N., Z. K. i T. K., dowód z przesłuchania stron, a także w oparciu o opinię biegłego z dziedziny rachunkowości.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i powodów, albowiem były one logiczne, spójne, a także - w zakresie dotyczącym warunków pracy oraz czynności wykonywanych przez powodów - wzajemnie zgodne i niesprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Pewien rozdźwięk pojawił się co do okoliczności wymuszenia na powodach zgody na zawarcie umowy cywilnoprawnej. Świadkowie zawnioskowani przez pozwaną (M. N., I. N. i Z. W.) zaprzeczali, aby ktoś wywierał tego rodzaju naciski na pracowników spółek (...), bądź też aby słyszeli o takich próbach nacisku. Potwierdzili to natomiast pozostali świadkowie.

Zważywszy na niesporną między świadkami okoliczność zawierania takich umów na masową skalę, przez nieomal wszystkich pracowników pozwanej (świadkowie byli w stanie wskazać zaledwie dwa nazwiska pracowników, którzy wykonywali swoje obowiązki tylko na podstawie umowy o pracę i tylko przez krótki okres), należy przyjąć, że na osoby te (przynajmniej na niektóre z nich) musiano wywierać pewną presję w celu skłonienia ich do równoległego zawierania umów cywilnoprawnych. Nie wydaje się bowiem prawdopodobne, aby pracownicy w tak znacznej liczbie wyrażali gotowość do zawierania umów cywilnoprawnych obok umowy o pracę (wydłużając w ten sposób prawie dwukrotnie czas swojej pracy), nawet jeżeli dzięki temu uzyskiwali dodatkowe wynagrodzenie. Jak trafnie wskazywali niektórzy świadkowie, poprzez przyjęcie takiej praktyki spółki z grupy K. starały się uniknąć nakazywania pracownikom stałej pracy w godzinach nadliczbowych

(z przekroczeniem zasad i norm kształtujących nadliczbowy czas pracy, ujętych w art. 151 k.p.), do czego byłyby zmuszone, gdyby przy takiej liczbie zatrudnionych osób chciały wywiązać się ze wszystkich powinności, do których zobowiązały się wobec swoich kontrahentów.

Zastrzeżenie zatem dla wykonania pewnych obowiązków (lub dla pewnego wycinka czasu pracy) ram umowy cywilnoprawnej leżało w istocie przede wszystkim w interesie spółek, które w ten sposób unikały pewnych kosztów pracy (np. składek na ubezpieczenia społeczne, które musiałyby odprowadzić od stawki za każdą godzinę nadliczbową), jak też określonych sankcji (zob. np. art. 281 pkt 5 k.p.). Należy zatem dać wiarę tym świadkom, którzy potwierdzili fakt wywierania określonych nacisków na powoda, niezainteresowanego nawiązywaniem dodatkowej więzi prawnej.

Należy w tym miejscu podkreślić, że świadkowie strony pozwanej, oprócz przedstawienia pewnych faktów (m.in. zakresu zadań powierzonych pracownikom wchodzącym w skład zespołu konwojującego, sposobu zorganizowania dnia pracy, czy też rozliczania się za czas pracy), podjęli próbę rozgraniczenia obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej.

Świadkowie ci przyznali przede wszystkim, że dla osób nie znających specyfiki pracy konwojentów, dla tzw. osób postronnych, wszystkie te czynności zawierałyby się w zadaniach powierzonych w ramach stosunku pracy. Świadkowie starali się natomiast wyjaśnić, które czynności pozostają objęte umową cywilnoprawną.

Świadek M. N. – odwołując się do usług wymienionych w tych umowach - stwierdził, że w ramach umowy o pracę powodowie wykonywali czynności konwojenta. Natomiast do zakresu umowy cywilnoprawnej ze Spółką (...) powodowie wykonywali czynności inkasenta, operatora bankomatu, kierowcy i czynności związane z obsługą dokumentacji. Według świadka, powodowie wówczas zamiennie świadczyli umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną, w zależności od tego, czy pojazd konwoju stał, czy się przemieszczał. To znaczy: inkasent lub operator bankomatu i trzeci członek załogi podczas jazdy samochodu wykonywali umowę o pracę - konwojowanie. Podczas postoju inkasent/operator bankomatu świadczył czynności z zakresu drugiej umowy. Trzeci członek załogi - ochraniający inkasenta/operatora bankomatu, podczas postoju ochraniał przenoszone wartości na podstawie umowy o pracę. Kierowca natomiast podczas jazdy świadczył umowę cywilnoprawną, a podczas postoju stawał się osobą ochraniającą wartości - czyli wykonywał umowę o pracę. Stoi to w sprzeczności z faktem, że w pisemnym zakresie

obowiązków wymieniono czynności kierowcy (podejmowane przede wszystkim w fazie ruchu pojazdu), jako czynności pracownicze.

Próba czynienia powyższego rozróżnienia była karkołomna i budziła rozbawienie samego świadka. Taka interpretacja w praktyce nie daje żadnej odpowiedzi na pytanie w jaki sposób - skoro członkowie zespołu konwojowego wymieniali się funkcjami - ustalano kto

w danym momencie nosił pieniądze, kto zaś ochraniał inkasenta, czyli kto wykonywał jaką umowę w danym momencie.

Świadek wskazał również, że po zmianie zleceniodawcy na (...), która jest uprawniona do konwojowania, do umowy cywilnoprawnej należały także czynności konwojowania. Ponadto w ostatnim okresie (od 2015 roku) do umowy o pracę należą wszystkie czynności osób zatrudnionych w konwoju, w tym wszystkie prace objęte umowami cywilnoprawnymi. Oznacza to, że nie tylko w sferze faktów, ale także w sferze regulacji umownych, nastąpiło ostatecznie całkowite zlanie się zakresu czynności obu umów - o pracę i cywilnoprawnej, na podstawie których byli zatrudnieni powodowie.

Świadkowie I. N. i Z. W. zeznali podobnie, jednak dokonali jeszcze bardziej szczegółowego podziału czynności członków konwoju między obie umowy. Ich zdaniem, samo zatrzymanie samochodu nie determinowało czynności inkasenta/operatora bankomatu, ponieważ, jeśli do/z bankomatu/banku/sklepu, przemieszczał się on przenosząc wartości pieniężne, wówczas wykonywał umowę o pracę (ochraniał wartości), a dopiero wówczas, kiedy szedł „z pustymi rękami”, świadczył umowę cywilnoprawną. Jednocześnie I. N. wskazała, że czas dojścia do/z bankomatu/banku/sklepu był w systemie A. liczony łącznie i nie potrafiła wskazać, jak pracownik mógł wyliczyć sobie, ile pracuje na umowę o pracę, a ile na umowę cywilnoprawną. Z. W. także nie umiał powiedzieć, jak pracodawca dzielił czas pracy między obie umowy.

Dopiero przyjęcie przez pozwaną systemu, w którym czynności z obu umów zostały ujednoczone, a cały dzień pracy objęty był, zgodnie z kartą zadań, jedną wskazaną umową, pozwalał na dokonanie przez pracownika wyliczenia czasu przepracowanego na podstawie każdej z umów. Wówczas okazało się jasne, co wynika z zeznań świadków zawnioskowanych przez powodów i z przesłuchania stron, że normatywny czas pracy zaliczany był do umowy o pracę, a godziny nadliczbowe zapisywano na poczet umowy cywilnoprawnej.

Sąd uznał za miarodajną opinię biegłego z zakresu rachunkowości. Osobie tej nie można przede wszystkim odmówić kompetencji i wiedzy, potrzebnych do sporządzenia niniejszej opinii. Należy również podkreślić, że osoba ta opierała się na założeniach wskazanych w tezie postanowienia dopuszczającego ten dowód.

Do wyliczeń biegłego zastrzeżenia zgłosiła jedynie strona pozwana, twierdząc, że przyjęcie dodatku za pracę w godzinach nocnych do ustalenia wysokości stawki godzinowej zawyżyło wartość należnego wynagrodzenia. Sąd odniesie się do tej kwestii w dalszej części uzasadnienia, przy omawianiu podstaw prawnym wyroku.

Dokonując oceny zasadności roszczenia powodów należało w pierwszej kolejności ustalić wymiar rzeczywistego czasu pracy powodów, wykonywanej w ramach stosunku pracy. Zgodnie z art. 128 §1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje

w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W piśmiennictwie zaznacza się, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy zachowuje się zgodnie z celem stosunku pracy, tzn. bądź świadczy umówioną między stronami pracę, bądź pozostaje w gotowości do pracy utrzymując możliwy do osiągnięcia w danych warunkach kontakt z pracodawcą w oczekiwaniu na wskazówki

i dyrektywy z jego strony. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza zatem świadczenie pracy umówionego rodzaju, nawet jeżeli następuje to bez jakiegokolwiek wpływu ze strony pracodawcy lub jego przedstawicieli (nawet bez jego wiedzy i zgody) lub nawet świadczenie pracy innego rodzaju, o ile jej spełnienie leży w interesie pracodawcy (np. usuwanie skutków awarii) i stanowi realizację głównego celu stosunku pracy.

O pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy można także mówić w sytuacjach,

w których pracownik nie świadczy pracy z przyczyn od siebie niezależnych, lecz pozostaje w fizycznej, intelektualnej i prawnej gotowości do jej pełnienia (element obiektywny), mając przy tym zamiar świadczenia pracy (element subiektywny). Pracownik powinien przy tym zachowywać się w sposób nakazany przez przepisy określające organizację i porządek

w procesie pracy oraz utrzymywać możliwy w danej sytuacji kontakt z pracodawcą, oczekując wskazówek dotyczących świadczenia pracy (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2011, teza 8 do art. 128; W. Masewicz, Nowa regulacja problematyki czasu pracy, Służba Pracownicza z 1996 r. nr 11 s. 5-6; zob. także: E. Szemplińska w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001 r., s. 655-656; M. Nałęcz w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2003, s. 475-476; T. M. Romer, Czas pracy - cz. I. Wymiar i rozkład czasu pracy, Prawo Pracy z 1998 r. nr 9 poz. 3; A. Kolsa, Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy – wyjaśnienia, Praca i Zabezpieczenia Społeczne z 1998 r. nr 11 poz. 46).

Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy

z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później – w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych) (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAP 1998/21/619). Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy może być związane z każdym miejscem wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy. Sformułowanie to należy jednak interpretować w zestawieniu z art. 29 §1 k.p., który wśród elementów, jakie powinna określać umowa o pracę, wskazuje miejsce pracy. W rezultacie terytorialny zakres pozostawania w gotowości do pracy będą wyznaczać postanowienia umowy o pracę dotyczące miejsca pracy oraz zgodne z prawem i umową o pracę polecenia pracodawcy. Przyjąć należy, że jeśli pracodawca nie zdecydował inaczej, pracownik powinien pozostawać w jego dyspozycji w miejscu określonym przez strony jako miejsce pracy (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 9 do art. 128).

Za czas pracy uważa się nadto czas przejazdu między różnymi miejscami wykonywania pracy oraz powrotu do miejsca, w którym pracownik ma obowiązek się stawić (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15 sierpnia 1980 r., I PZP 23/80, OSNC 1981/2-3/26; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976 r., I PR 115/76, OSP 1978/2/19). W przypadku pracowników mobilnych, dla których przemieszczanie się stanowi istotny element szeroko rozumianego procesu pracy, przemieszczanie się z jednego do innego miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy (stanowiska roboczego). Czas owego przemieszczania jest zatem kwalifikowany

w całości jako czas pracy. Dany obszar geograficzny stanowi w takim przypadku miejsce pracy, nawet jeżeli w umowie o pracę zostało ono określone inaczej. W rezultacie w ramach obowiązków powierzonych pracownikowi mieszczą się nie tylko czynności związane stricte z zakresem jego pracy, ale także te, bez których świadczenie pracy nie byłoby możliwe. Jeśli zatem podróż pracownika wiąże się z fizyczną obecnością w miejscu wykonywania pracy (na określonym obszarze geograficznym), to pozostaje on przez ten czas w dyspozycji pracodawcy, czego konsekwencją będzie zaliczenie tego okresu do czasu pracy (zob. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 10 do art. 128 oraz przytoczone tam orzecznictwo SN).

Należy w tym miejscu podkreślić, że z uwagi na szerokie pojmowanie konstrukcji czasu pracy, judykatura niejednokrotnie krytycznie odnosiła się do występującej praktyki zawierania przez strony stosunku pracy dodatkowych umów cywilnoprawnych, w ramach których pracownik wykonywał na rzecz swojego pracodawcy zleczone czynności. Na przestrzeni lat utrwaliła się jednolita linia orzecznicza, w myśl której świadczenie tej samej rodzajowo pracy – co określona w umowie o pracę – poza normalnym czasem pracy pracownika, na podstawie umowy cywilnoprawnej (zlecenia, o dzieło), a nawet kolejnej umowy o pracę, stanowi w istocie wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, zaś zawieranie takich umów zmierza do obejścia przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAP 2002/1/22; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAP 1994/3/39; por. także wyrok SA w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 r., III APa 24/06, OSA 2007/7/12). Kierunek wykładni wyznaczony przez judykaturę został zaaprobowany przez większość przedstawicieli doktryny (zob. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 151

kodeksu pracy, LEX 2013, teza 2; S. Driczinski, Komentarz do art. 151 kodeksu pracy, LEX 2012, teza 7; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks..., teza 41 do art. 151).

Warto również zauważyć, że ochronę gwarantowaną przez przepisy o czasie pracy judykatura stara się rozciągnąć również na sytuacje, w których umowy cywilnoprawne zawiera inny - niż pracodawca - podmiot, jednak okoliczności danego przypadku - m.in. związku występujące między tym podmiotem i pracodawcą, a także łączność zachodząca między czynnościami objętymi umową o pracę i umową cywilnoprawną - wskazują na zamiar obejścia kodeksowych przepisów o czasie pracy. W wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07, OSNAP 2009/19-20/258) Sąd Najwyższy zaznaczył, że przepisy art. 22 §1 i 1¹ k.p. dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy, objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana (por. także wydany na kanwie tego samego stanu faktycznego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNAP 2007/23-24/343).

W zbliżonym natomiast - do omawianego w niniejszej sprawie - stanie faktycznym, Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 13 marca 2012 r. (II PK 170/11, LEX nr 1211150), zauważył m.in., że nawet gdy umowa cywilnoprawna była wykonywana (co sprzeciwiałoby się jej pozorności w rozumieniu art. 83 k.c.), nie wyklucza to przyjęcia, że zawarta została dla obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym. Sąd Najwyższy podkreślił nadto, że pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p., a tym samym świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenie za pracę w stosunku pracy nie może być uznane za świadczenie podzielne (w ujęciu art. 380 §2 k.c.), choć wierzytelność pracownika mogą zaspokoić podmioty inne niż pracodawca. Oznacza to również, że rozkład czasu pracy pracownika jest jeden, a on nie może w tym samym czasie pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, pracownik nie może również umówić się z pracodawcą, że w tym samym czasie pracy pracownik będzie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot. Nie można zatem przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku prawnego (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, OSNAP 2010/23/24/288).

Analogiczną sytuację rozważał także Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 lipca 2015 r. (II PK 282/14), w którym dopuścił możliwość podważenia ważności umowy cywilnoprawnej, zawartej z innym podmiotem niż pracodawca, jako czynności prawnej zmierzającej do obejścia przepisów prawa (art. 58 §1 k.c.). Zdaniem Sądu Najwyższego, chociaż spółki należące do grupy spółek stanowią odrębne podmioty prawne, byłoby to dopuszczalne „...przyjęciu konstrukcji pominięcia osobowości prawnej spółki, zwanej także konstrukcją nadużycia osobowości lub przebijania welonu korporacyjnego (z ang. piercing corporate veil lub z niem. durchgriff). Stanowi ona wyraz dezaprobaty dla sytuacji, w której korzystanie ze swobody w kreowaniu osób prawnych prowadzi do szczególnie negatywnych konsekwencji dla pozostałych uczestników obrotu (por. T. Targosz, "Nadużycie osobowości prawnej", Kraków 2004; M. Litwińska-Werner "Nadużycie formy spółki", Studia Prawa Prywatnego 2007 nr 3; P. Wąż "Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p." Monitor Prawa Pracy 2007 nr 3, str. 120; M. Raczkowski "Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy", PiP 2009 nr 3, str. 60; S. Gurgul "Odpowiedzialność wspólnika (akcjonariusza) za zobowiązania spółki kapitałowej w stosunku do jej wierzycieli", Monitor Prawniczy 2010 nr 20, s. 1156; A. Opalski "Prawo zgrupowań spółek", Warszawa 2012; P. Czarnecki "Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych", Warszawa 2014 r.; Z. Kubot "Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej", PiZS 2014 nr 9, str. 17; E. Maniewska "Majątkowa koncepcja pracodawcy także w indywidualnym prawie pracy", PiZS 2015 nr 5, str. 41-43).”

Sąd Najwyższy przyjął nadto, że „...skoro wszystkie czynności kierownicze, zależności co do czasu, miejsca, i sposobu wykonywania pracy następowały w ramach więzi między pracodawcą (...) i pracownikami, to taka więź musi być oceniana jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę – dozorowanie – i jest ona mu zlecana przy jednakowej pracy przez kierownika zmiany, który faktycznie prace te nadzoruje. Powyższe okoliczności powodują, że 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 jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej ważności (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, LEX nr 1455193 oraz z dnia 13 marca 2014 r., I PK 157/13, LEX nr 14962). Nie jest bowiem tak, że zawarta umowa zlecenia rodzi trwały stosunek obligacyjny przez sam fakt jej spisania, w sytuacji, gdy nie są realizowane na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia faktycznie wykonywana jest w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W doktrynie możemy odnaleźć pogląd, że taka umowa byłaby nieważna (art. 58 § 1 k.c.) jako zmierzająca do obejścia regulacji o czasie pracy i w takim ujęciu wszystkie czynności wykonywane przez pracownika wypadałoby traktować jako działanie w ramach pierwszej umowy o pracę (por. M. Gersdorf, M. Raczkowski, R. Wyzński "Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy", Warszawa 2012, LexisNexis Wydanie I, str. 86-93; M. Raczkowski "Pozorność w umownych stosunkach pracy", Warszawa 2010)."

Sąd Najwyższy, w przytoczonym orzeczeniu, odwołał się nadto m.in. do wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13, OSNAP 2014/9/129), w którym przyjęto, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W uzasadnieniu zajętą stanowiska (w sprawie II PK 50/13) Sąd Najwyższy wyjaśnił: „Sytuację, w której zatrudnienie pracownicze łączone było z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu, powiązanego z pracodawcą, Sąd Najwyższy analizował w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07. W orzeczeniu tym, na podstawie art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków, rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy.

Działanie takie niesie ze sobą wszystkie cechy tzw. przebiccia przez przypisanie (Zurechnungsdurchgriff; por. ostatnio szerzej A. Opalski: Prawo zgrupowań spółek, Warszawa 2012, s. 474 i nast.). Polega ono na uznaniu, że określone działania, podejmowane przez jeden podmiot (uczestnika obrotu), uznaje się w istocie za działania innego podmiotu. U podstaw takiego zabiegu leżą różnorodne stany faktyczne. W literaturze niemieckiej za jeden z przypadków, w których dopuszcza się zabieg pominięcia prawnej odrębności spółek, stanowi tzw. przemieszanie sfer (Sphärenvermischung, por. np. M. Litwińska-Werner w: System prawa prywatnego tom 16 - Prawo spółek osobowych pod red. A. Szajkowskiego, s. 422 i nast. oraz A. Opalski, op. cit., s. 508). Chodzi tu o sytuacje, w których majątek różnych podmiotów (np. wspólnika i spółki) pozostaje zmieszany w taki sposób, że osoba trzecia nie jest w stanie odróżnić, do kogo on należy. Analogiczne przemieszanie może mieć miejsce także w zakresie działania piastunów organów osób prawnych – w sytuacjach, gdy te same osoby fizyczne pełnią funkcje w organach różnych osób i nie czynią tego w sposób czytelny dla kontrahenta. Ma on wówczas prawo do wątpliwości, w czym imieniu one działają.

Oceny te nie prowadzą jeszcze do rozstrzygnięcia problemu w świetle polskich regulacji prawnych. O ile bowiem możliwe pozostaje, przy pomocy przedstawionych kryteriów, zidentyfikowanie stanu nadużycia osobowości prawnej, o tyle zasadniczą trudność stanowi dobór instrumentu prawnego, który miałby mu przeciwdziałać. W literaturze sięga się do konstrukcji obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), aczkolwiek nie w celu uznania utworzenia podmiotu (spółki) za takie, lecz jako narzędzie zapobiegania nadużyciu prawa w następstwie posłużenia się konstrukcją spółki (A. Opalski, op.cit., s. 488-489). Można zatem za nieważne na podstawie tej normy uznawać czynności prawne, dokonane między innymi w warunkach przemieszania sfer. Jak się wydaje, w razie przyjęcia koncepcji nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie takie, co pragnie stanowczo podkreślić Sąd Najwyższy, ma jednak charakter wyjątkowy, ograniczony do określonego przypadku i uzasadniony jego okolicznościami. Nie można bowiem co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym zasady prawnej odrębności – a także odpowiedzialności – poszczególnych spółek wchodzących w skład grupy. Można jednak, korzystając choćby z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa, niwelować przypadki skrajne,

w których swoboda tworzenia tych podmiotów a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, jest nadużywana.” (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, LEX nr 1441273).

W świetle powyższych rozważań uprawnione byłoby zatem twierdzenie, że cały czas służby w ramach zespołu konwojowego stanowił czas pracy w rozumieniu przepisu art. 128 k.p. Powodowie, na podstawie umowy o pracę, mieli przede wszystkim wykonywać obowiązki członka takiego zespołu (zajmując stanowisko oznaczonego w umowie jako „pracownik ochrony – konwojent”), jako kierowca, dowódca albo konwojent (z uwagi na stosowaną zasadę wymienności funkcji). Powodowie, rozpoczynając służbę, pobierając broń służbową oraz pojazd służbowy, od początku manifestowali swoją gotowość do wykonywania obowiązków pracowniczych, w szczególności podstawowej

powinności członka zespołu w postaci przewożenia i przenoszenia powierzonych im wartości pieniężnych oraz ich ochrony (przez cały czas trwania konwoju).

Taką gotowość i wolę natychmiastowej reakcji (w razie powstania jakiegokolwiek zagrożenia dla bezpieczeństwa członków konwoju, czy też przewożonych środków majątkowych) powodowie wyrażali przez cały czas pokonywania trasy w danym dniu, niezależnie od tego czy akurat przemieszczali się w samochodzie, przynosili wartości pieniężne (do lub z banku, punktu handlowego lub sortowni), zasilali lub serwisowali bankomat. Nie można mieć co do tego wątpliwości, zważywszy na główne i priorytetowe przeznaczenie zespołu konwojującego, tj. bezpieczne dostarczenie wartości pieniężnych do wyznaczonych miejsc, ich zabezpieczenie podczas przewożenia lub przenoszenia oraz niezwłoczne reagowanie na próby ich zaboru przez osoby trzecie.

Wydaje się oczywiste, że przez cały czas trwania służby prymat miały właśnie te zadania, które objęte pozostawały stosunkiem pracy, i że stanowiły one główny obowiązek członka zespołu konwojującego (zostało to zresztą przyznane przez świadków, w tym zawnioskowanych przez pozwaną). Gdyby zatem pojawiła się potrzeba nagłej interwencji, pracownik ten z pewnością przerwałby jakąkolwiek czynność uboczną (np. serwisowanie bankomatu), którą rzekomo wykonywał w ramach umowy cywilnoprawnej i natychmiast przystąpiłby do realizowania podstawowego zadania, powierzonego członkom zespołu konwojującego.

Nie można przy tym nie zauważyć, że wszystkie czynności wykonywane przez powodów w ramach zespołu konwojowego pozostawały ze sobą funkcjonalnie związane. Praca powodów nie wyczerpywała się przecież wyłącznie w jeżdżeniu pojazdem służbowym. Zespół jechał do określonych podmiotów, aby dostarczyć im środki pieniężne, bądź też odebrać od nich i przewieźć w inne miejsce (np. z punktu handlowego do banku). Za oczywiste uznać zatem trzeba, że członkowie zespołu konwojowego musieli w pewnym momencie zatrzymać pojazd, wysiąść z niego i przenieść środki pieniężne do danego obiektu, albo stamtąd je odebrać i przenieść do samochodu. Trudno jednocześnie zaakceptować tezę M. N., że osoba przenosząca środki pieniężne (wyposażona przecież w broń służbową) nie musiała ich w tym momencie w żadnym sposób ochraniać, i że robił to wyłącznie towarzyszący jej pracownik (tzw. konwojent asystujący). Zapewne ich pracodawca, a także jego kontrahent (na rzecz którego wykonywano daną usługę), oczekiwali w sytuacji zagrożenia, że obaj mężczyźni - tj. zarówno konwojent asystujący, jak też inkasent - podejmą próbę ochrony przenoszonych środków pieniężnych, wykorzystując m.in. w tym celu broń służbową.

Uznać to trzeba za oczywiste, że bierność inkasenta (który przyglądałby się tylko jak jego kolega naraża się, ochraniając jego i przenoszone wartości pieniężne) zostałaby odebrana jako rażące niewywiązanie się z obowiązku ochrony osoby uczestniczącej w konwojowaniu oraz przenoszonych wartości pieniężnych (pkt 1 obowiązków konwojenta - k. 123v akt), nie tylko przez kontrahenta pozwanej, ale także przez samą pozwaną. Próbę więc przekonania Sądu, że osoba ta miała nie reagować w sytuacji zagrożenia (ewentualnie, wyłącznie jako obywatel w ramach obrony koniecznej lub stanu wyższej konieczności, a więc bez możliwości użycia broni służbowej) traktować trzeba jako jawnie bezpodstawną. Podobnie, podczas przenoszenia środków pieniężnych do bankomatu, aby go zasilić, wszyscy członkowie zespołu konwojującego mieli zadbać o ich bezpieczeństwo, zarówno kierowca (który w tym czasie miał oczekiwać w pojeździe), jak też pozostali członkowie zespołu. Również podczas sporadycznych akcji serwisowych bankomatów, kiedy był dostęp do znajdujących się w komorach bankomatu środków pieniężnych, osoby dokonujące

tych czynności winny dbać o ich bezpieczeństwo, co winno zostać potraktowane także jako obowiązek pracowniczy, a nie wynikający z umowy zlecenia.

Uwagi te odnoszą się również do kierowcy, którego czas pracy był interpretowany przez świadków pozwanej. Nedorzecznie brzmiały wyjaśnienia, że kierowca podczas jazdy nie chronił wartości pieniężnych i że pracował wówczas jako zleceniobiorca. Należy przecież zauważyć, że podczas jazdy miał on największy wpływ na to co dzieje się z kierowanym przez niego pojazdem. Jeżeli zatem dostrzegłby jakąkolwiek sytuację zagrożenia, jako pierwszy reagowałby w sposób zabezpieczający członków zespołu konwojowego oraz przewożone wartości pieniężne (wywiązując się w ten sposób ze swojej pracowniczej powinności). Zasadność tego poglądu wspiera pisemny zakres obowiązków, w którym wyraźnie omówiono obowiązki kierowcy (jako pracownika) podczas prowadzenia pojazdu (pkt 4 i 7 do 9), a nie tylko podczas postoju.

Dodatkowo, trzeba zauważyć, że przy wykonywaniu czynności – które pozwana spółka starała się następnie w sposób sztuczny od siebie oddzielić, przyporządkowując część stosunkowi pracy, a część więzi cywilnoprawnej – wszyscy członkowie zespołu korzystali

z tego samego sprzętu służbowego (pojazd), podlegali tej samej osobie, która nimi dysponowała (dyspozytor lub kierownik), nosili to samo umundurowanie, a także znajdowali się w posiadaniu tych samych środków przymusu bezpośredniego, w tym broni palnej służbowej, której stosowanie, a nawet posiadanie, podlegało restrykcyjnemu uregulowaniu

i której bezzasadne użycie powodowałoby negatywne konsekwencje nie tylko dla pracownika, ale także podmiotu zatrudniającego.

Wypada nadto nadmienić, że przemieszczając się po wyznaczonych trasach powodowie świadczyli czynności w obrębie wyznaczonego w umowie miejsca pracy. Przebywanie przez cały okres służby na obszarze uzgodnionym jako miejsce wykonywania pracy również należy za przejaw oddawania swojej osoby do dyspozycji pracodawcy. Jazda samochodem służbowym na tym terenie, udawanie się w miejsce wskazane przez przełożonego, a nawet sam pobyt w poszczególnych punktach tego obszaru traktować zatem trzeba jako wykonywanie swoich obowiązków w obrębie czasu pracy. Gotowość powodów do pracy ustawała dopiero z momentem zakończenia służby. Wówczas powodowie zdając broń i pojazd służbowy przejawiali wolę zakończenia dysponowania nimi przez pracodawcę. Od tego też momentu zaczynał się dopiero czas odpoczynku powodów.

Oznacza to, że nie można zaakceptować wspomnianego sztucznego podziału na czynności pracownika oraz zleceniobiorcy, właśnie z uwagi na owo wzajemne funkcjonalne, czasowe, miejscowe, a nawet podmiotowe (z uwagi na osobę tego samego przełożonego) powiązanie owych czynności. Pewnej nienaturalności takie dywersyfikacji dowodzi chociażby postawa świadków strony pozwanej, którzy nie potrafili jednoznacznie wskazać, jak rozliczano czas pracy w obrębie tych dwóch odrębnych więzi prawnych.

Przyjmując, że cały czas pełnienia służby przez powodów stanowił czas pracy

(w rozumieniu art. 128 k.p.) Sąd nie mógł zarazem pewnych odcinków tego czasu lub określonych czynności wykonywanych podczas służby traktować jako regulowanych umową cywilnoprawną. Taką możliwość wyraźnie wykluczyła judykatura (por. chociażby uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150), wskazując, że w tym samym czasie nie można jednocześnie świadczyć pracy

(w ramach stosunku pracy) oraz wykonywać czynności na podstawie innej umowy. Pogląd ten trzeba zaaprobować.

Nie można bowiem pracy w danym momencie wykonywać w imieniu i na rzecz dwóch odrębnych podmiotów zatrudniających. Dotyczy to również pracy polegającej na świadczeniu czynności usługi na rzecz kontrahenta tych podmiotów. Realizację usług szeroko rozumianego konwoju można było wykonać na rzecz danego podmiotu w ramach kilku umów, które łączyły go z poszczególnymi spółkami z grupy K.. Jeżeli jednak, przykładowo, konkretna czynność (np. dostarczenie środków pieniężnych do banku (...) w dniu 1.01.2013 r.) została wykonana w ramach umowy zawartej ze Spółką (...), ta sama czynność nie mogła zostać wykonana na podstawie umowy, równolegle zawartej z K. (...) lub (...), zwłaszcza gdy wykonywała ją tylko jedna osoba (a nie grupa pracowników różnych spółek).

Należy przecież zauważyć, że umowy te (między usługobiorcą a poszczególnymi spółkami (...)) nie tylko wzajemnie się uzupełniały (wprowadzając pewną wymienną podmiotów wykonujących daną usługę), ale także w pewnym stopniu konkurowały ze sobą. Jeżeli bowiem jednak spółka wykonała jednostkową usługę, tej samej usługi nie wykonywała już inna spółka z grupy K.. Usługobiorca płacił wówczas za daną usługę tylko raz, temu podmiotowi, którego pracownik ową usługę wykonał. Gdyby natomiast przyjąć, że określoną czynność dana osoba (powód) wykonała jako pracownik spółki (...)

i jednocześnie jako zleceniobiorca spółki (...), wówczas usługobiorca musiałby za jednostkową, konkretną czynność zapłacić podwójnie (obu spółkom). Obie spółki ponosiłyby bowiem koszt wykonania przez ich pracownika/zleceniobiorcę danej czynności, i mogłyby konsekwentnie oczekiwać, że otrzymają za to zapłatę od biorcy danej usługi. Taka konkluzja prowadziłaby jednak do absurdalnych konsekwencji. Dlatego też, nie można twierdzić, że określona usługa została wykonana w ramach dwóch konkurujących ze sobą umów, a w konsekwencji – że ta sama osoba mogła świadczyć daną czynność (jako pracobiorca różnych podmiotów) w ramach stosunku pracy i równolegle zawartej umowy zlecenia.

Powyższe uwagi i spostrzeżenia odnoszą się także do okresu pracy od lutego 2013 roku do stycznia 2015 roku, tj. okresu w którym funkcję zleceniodawcy przejęła spółka (...), a także zmieniła się nieco treść umów cywilnoprawnych (m.in. poprzez poszerzenie przedmiotu umowy o czynności związane z konwojowaniem, a następnie z transportem wartości pieniężnych) oraz sposób jej realizacji (tj. wykonywanie czynności zleceniobiorcy jedynie w wyznaczone dni). W ocenie Sądu, zmiany te stanowiły reakcję na prowadzone już w tym czasie, a następnie przegrywane przez spółki z grupy K. sprawy sądowe o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przedstawiciele spółek zorientowali się zatem, że łączenie w tych samych dniach czynności objętych wykluczającymi się umowami (o pracę i cywilnoprawnej) nie daje oczekiwanego rezultatu i nie wyłącza odpowiedzialności spółek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Dokonane zmiany miały jednak wyłącznie kosmetyczny charakter i nadal służyły stworzeniu wrażenia, że dany pracownik wykonuje swoje czynności konwojowe na podstawie dwóch (a nie tylko jednej) więzi prawnych. Natomiast sama sytuacja pracowników - tj. warunki i sposób wykonywania przez nich pracy, rozkład czasu pracy, podległość organizacyjna wyznaczonym przełożonym, przyjęte zasady rozliczania – nie uległy żadnej istotnej modyfikacji. Co więcej, przez okres ponad roku, aż do listopada 2014 roku, pracownicy, którzy rzekomo mieli w danym dniu wykonywać czynności zleceniobiorcy pobierali broń od swojego pracodawcy, który – jako jedyna spółka z grupy K. – posiadał w owym czasie na terenie T. magazyn broni. Wciąż również przyjmowano, że w danym miesiącu pracownik w ramach umowy o pracę wypracowywał wyłącznie taką liczbę godzin, jaką dopuszczały przepisy prawa pracy (jako normatywny czas pracy), zaś pozostały czas pracy objęty pozostawał umową cywilnoprawną. Wynika to z utrzymania na podobnym poziomie rozliczeń z tytułu pracy w ramach umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej.

Wypada w tym miejscu zauważyć, że nie tylko rozszerzono zakres przedmiotowy umów cywilnoprawnych (dodając do ich przedmiotu czynności konwojowe i transportowe), ale w istocie – poprzez przyjęcie, że w danym dniu pracownik świadczył pracę tylko

w ramach jednej z umów (o pracy albo cywilnoprawnej) – rozszerzono zakres obowiązków pracowniczych. To bowiem co dotychczas pracownicy mieli robić wyłącznie jako zleceniobiorcy (tj. czynności zdawczo-odbiorcze, zasilanie lub serwis bankomatów), od

1 lutego 2013 roku w te dni, w które mieli pracować w ramach umowy o pracę, wykonywali jako czynności pracownicze (choć nie zwiększono im zakresu obowiązków). Świadczy to o fikcyjności dokonywanego wcześniej podziału na czynności objęte umową o pracę i cywilnoprawną.

Za godne odnotowania uznać także trzeba brak racjonalnego uzasadnienia dla zawierania przez te same osoby dwóch typów umów, skoro w ramach obu tych kontraktów miały wykonywać te same czynności i to na rzecz tych samym usługobiorców.

Zawieranie umów cywilnoprawnych głównie z pracownikami K. Konwój świadczyło jednocześnie o tym, że spółki z grupy K., zajmujące się ochroną wartości pieniężnych, zamierzały powierzyć owe czynności przede wszystkim osobom zatrudnionym na podstawie umów o pracę. Nie mogły tego robić jednak w takim wymiarze, jaki – z uwagi na ograniczoną liczbę tych osób – był potrzebny dla sprawnej, codziennej realizacji tych usług (z racji ograniczeń wynikających z norm czasu pracy). Dlatego właśnie stworzono fikcję dodatkowego zatrudnienia tych samych osób przez inną spółkę (w ramach umów cywilnoprawnych), w celu powierzenia im w wybrane dni tych zadań, które i tak realizowałyby w ramach umów pracowniczych. W istocie natomiast przez cały ten czas, we wszystkie dni spornego okresu, pracownicy K. Konwój (w tym powodowie) wykonywali obowiązki wynikające z umów o pracę, tj. czynności, dla realizacji których zawarto z nimi tego rodzaju umowy.

Powyższe względy skłaniają Sąd do zajęcia stanowiska o nieważności zawieranych przez powodów umów cywilnoprawnych, z uwagi na próbę obejścia – poprzez dokonywanie tych czynności prawnych – przepisów o czasie pracy. Zgodnie z przepisem art. 58 §1 k.c., 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. Na gruncie przytoczonego przepisu pod pojęciem ustawy należy rozumieć wszystkie akty prawne składające się na system źródeł prawa powszechnie obowiązującego, nie tylko zawierające normy prawa cywilnego, ale także wchodzące w skład innych gałęzi prawa. Byłyby to jednocześnie przepisy bezwzględnie obowiązujące, a zatem zawierające normy imperatywne (*iuris cogentis*) i semiimperatywne, albowiem jedynie one mogą wyznaczać wiążące dla stron zakazy (nakazy) dotyczące treści czynności prawnych lub realizowanych przez nie celów.

Nieważność, o której mowa w art. 58 §1 k.c., jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Stan nieważności z przyczyn wskazanych w komentowanym przepisie powstaje z mocy samego prawa (*ipso iure*), bez potrzeby zajścia jakichkolwiek dalszych zdarzeń, a w szczególności nie jest konieczne ani oświadczenie strony czynności, ani konstytutywne orzeczenie sądu (orzeczenie sądowe stwierdzające nieważność czynności prawnej ma więc charakter wyłącznie deklaratoryjny). Nieważność datuje się od początku (*ab initio, ex tunc*), tzn. od chwili jej dokonania nie wywołuje zamierzonych przez strony skutków prawnych. Nieważność czynności prawnej jest skutkiem powszechnym, tzn. działającym wobec wszystkich (*erga omnes*). Oznacza to, że każdy, kto ma w tym interes prawny, może się na nią powołać, jak również dochodzić ustalenia nieważności czynności prawnej na drodze sądowej (art. 189 k.p.c.). Ponadto stan bezwzględnej nieważności czynności prawnej jest brany pod uwagę z urzędu przez organy stosujące prawo (zob. A. Janiak, Komentarz do art. 58 kc, LEX 2012, tezy 5-8, 10; P. Księżak, Komentarz do art. 58 kc, LEX 2014, tezy 6, 25, 27, 37).

W piśmiennictwie i judykaturze podkreśla się zarazem, że rdzeniem cywilistycznej konstrukcji „obejścia przepisów prawa” jest dążenie do osiągnięcia skutku zabronionego przez przepis o charakterze *iuris cogentis* przez zespół działań, które zabronione nie są. Decydujący znacznie ma tutaj zatem skutek danej czynności w postaci osiągnięcia stanu zabronionego przez prawo. Innymi słowy, czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwiają się ustawie (a tym samym nie narusza bezpośrednio żadnego ustawowego zakazu), ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie prowadziłoby do naruszenia określonego zakazu lub nakazu ustawowego. Taki cel powinien być nie tylko wiadomy stronom czynności, ale także objęty ich zamiarem (albo przynajmniej jednej z nich, gdy chodzi o cel skierowany w stosunku do drugiej strony umowy), a czynność jest podejmowana tylko dla jego osiągnięcia.

Trzeba nadto przy ustaleniu tego czy dana czynność prawna zmierzała do obejścia przepisów prawa mieć na względzie całokształt konsekwencji prawnych z tej czynności wynikających, jak również wszelkie okoliczności towarzyszące dokonywaniu tej czynności. Należy zatem brać pod uwagę m.in. kontekst sytuacyjny, w jakim czynność ta została podjęta, czy też cel do realizacji którego strony zmierzały (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2013 r., II CSK 557/12, Biul. SN 2013/7/15 i z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAP 1998/13/397; wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 20 stycznia 1999 r., I ACa 377/98, Apel. Lub. 1999/1/2; zob. także A. Janiak,

Komentarz..., teza 22; S. Rudnicki w: S. Dmowski, S. Rudnicki, Komentarz do Kodeksu Cywilnego. Księga Pierwsza - Część ogólna, Warszawa 1998, s. 147-148; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, Prawo Cywilne - Zarys części ogólnej, Warszawa 1996 r., s. 293; W. Wąsowicz, Obejście prawa jako przyczyna nieważności czynności prawnej, KPP 1999/1/69).

Przedstawione powyżej okoliczności faktyczne, a także rozważania doktryny i judykatury (odnoszące się przede wszystkim do dopuszczalności zawierania umów cywilnoprawnych przez pracownika) dają asumpt do przyjęcia, że zawarcie umów cywilnoprawnych – uzupełniających przedmiot stosunku pracy, a od lutego 2013 roku - dublujących czynności objęte umową o pracę – miało na celu wyłącznie znalezienie odrębnej podstawy prawnej do wykonywania przez pracowników części pracy, której realizacja wyłącznie w obrębie stosunku pracy prowadziłaby do znacznego przekroczenia norm czasu pracy. Były to bowiem czynności, które w całości zawierały się w przedmiocie stosunku pracy, w powinnościach i zadaniach powierzonych pracownikom ochrony-konwojentom. Świadczy o tym zarówno ściśle funkcjonalne, podmiotowe, czasowe i obszarowe powiązanie niektórych czynności, formalnie powierzonych na podstawie umowy cywilnoprawnej, z głównym zadaniem tej grupy pracowników (jak miało to miejsce w okresie do lutego 2013 roku), albo powielenie w ramach umowy cywilnoprawnej całego zakresu obowiązków, które pracownicy mieli wykonywać na podstawie umowy o pracę (w okresie od lutego 2013 roku).

Były to jednocześnie czynności, które pracownicy pozwanej wykonywali w celu realizacji zaciągniętych przez tę spółkę zobowiązań (na mocy umów zawieranych z poszczególnymi usługobiorcami), przy czym za oczywiste uznać trzeba, że wszystkie te usługi pozwana miała świadczyć (przy pomocy swoich pracobiorców) w sposób stały, przez cały okres obowiązywania tych umów (a nie tylko np. w wybrane dni tygodnia).

Należy także pamiętać o bliskiej współpracy spółek z grupy K. i tożsamości osób zasiadających w ich zarządach. Tak ściśle współdziałanie ze sobą owych spółek (co przejawiają się chociażby we wspólnej, jednej centrali dokonującej np. rozliczenia czasu pracy pracowników poszczególnych spółek) oznaczało zarazem, że zawieranie przez pracowników K. Konwój umów uzupełniających zakres zadań ze stosunku pracy, albo w późniejszym okresie nawet powielających ten zakres zadań, stanowiło efekt decyzji podjętej przez wszystkie te spółki wspólnie i w porozumieniu.

Nie budzi wątpliwości Sądu fakt, że w ten sposób poszczególne spółki pomagały K. Konwój zrealizować własne zobowiązania w całości, w całym okresie świadczenia owych usług, przy pomocy ograniczonej liczby pracowników, bez potrzeby zwiększania stanu zatrudnienia, bądź też naruszania przepisów o czasie pracy (co byłoby konieczne, gdyby pozwana spółka chciała samodzielnie wywiązać się z owych zobowiązań, powierzając je wyłącznie swoim pracownikom). Praktyka zawierania dodatkowych umów cywilnoprawnych (na te same zadania co wynikające z zakresu obowiązków pracowniczych), przez podmioty powiązane z pozwaną na różnych płaszczyznach, tj. kapitałowo i podmiotowo (wspólny właściciel, tj. (...) S.A. – zob. odpisy z KRS obu spółek) oraz organizacyjnie (ta sama centrala) miała zatem wyłącznie na celu formalne rozdzielanie czasu pracy pracowników, tak aby ukryć fakt rzeczywistej pracy w godzinach nadliczbowych. Kierując się tymi względami trzeba, zdaniem Sądu, stwierdzić nieważność bezwzględnie przedmiotowych umów cywilnoprawnych, jako czynności zmierzających do obejścia przepisów o czasie pracy.

Potraktowanie całego spornego okresu służby w ramach zespołu konwojowego wyłącznie jako czasu pracy (w znaczeniu nadanym przez przepis art. 128 k.p.) ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia faktu pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 129 §1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144. Stosownie jednocześnie do przepisu art. 137 k.p., do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio. Pozwana ograniczyła zakres obowiązywania tego przepisu. Ustaliła bowiem

w obowiązującym w pozwanej regulaminie pracy, że równoważny czas pracy nie powinien przekraczać 12 godzin na dobę, przy przyjęciu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego (§ 7 ust. 2 regulaminu w zw. z § 1 pkt 1 protokołu nr (...) do (...), k. 47 i 61 akt).

Według przepisu art. 151 §1 zd. 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. Przepis art. 151¹ §1 k.p. stanowi zarazem, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, bądź też dodatek w wysokości 50 % - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek

w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1 (art. 151¹ §2 k.p.). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w §1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia (art. 151¹ §3 k.p.).

Zgodnie z §4 cytowanego przepisu w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w §1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Symboliczny dodatek w kwocie 150 złotych miesięcznie, który z tego tytułu otrzymywali powodowie, w żadnej mierze nie odpowiadał wymiarowi ich pracy.

Powodowie za ewentualne przekroczenia norm czasu pracy winni zatem otrzymać wynagrodzenie ustalone według podanych wyżej zasad. Istotne pozostaje tym samym ustalenie liczby godzin nadliczbowych w poszczególnych miesiącach (w przypadku przekroczeń dobowych) lub okresach trzymiesięcznych (w razie przekroczeń normy tygodniowej) spornego okresu. Ilość godzin nadliczbowych powstałych – z uwagi na przyjęcie 12 godzinnego dnia pracy – w następstwie przekroczenia dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy została wyliczona przez biegłego w opinii.

Przy sporządzaniu opinii biegły kierował się powołanymi przepisami, a także treścią art. 130 §1 k.p., zgodnie z którym obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 §1, oblicza się: 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie, 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (art. 130 §2 k.p.). Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega nadto w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (art. 130 §3 k.p.). Nominalne godziny pracy w poszczególnych miesiącach spornego okresu biegły wskazał odnośnych tabelach.

Ustalenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga również obliczenia stawki za godzinę pracy, obowiązującej w poszczególnych miesiącach spornego okresu. Zgodnie z §4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62 poz. 289 ze zm.) przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli

pracownik był gotów do jej wykonania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 §1 Kodeksu pracy), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ §3 Kodeksu pracy) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151⁵ §3 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Przy ustalaniu należności, o których mowa w §4 ust. 1, dla pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (§ 4a rozporządzenia).

Przepis ten (tzn. §4a rozporządzenia) znajduje zastosowanie do wyliczenia stawki godzinowej, stanowiącej podstawę naliczania wynagrodzenia normalnego i dodatku. Nie ma przy tym znaczenia czy w te godziny pracy przypadające do przepracowania, pracownik faktycznie pracował. Nie bada się zatem czy w tym czasie miał jakiejś usprawiedliwione nieobecności (np. urlop) i czy należy obniżyć wymiar czasu pracy (zgodnie z art. 130 § 3 k.p.); z przepisu tego wyraźnie wynika, że mają to być wszystkie godziny pracy, które pracownik planowo miał przepracować w danym miesiącu, a więc przy założeniu, że świadczyłby pracę (bez jakiegokolwiek zwolnień i nieobecności) przez cały miesiąc, we wszystkie przewidziane dla niego godziny. Dzięki uwzględnieniu takich danych, tj. pełnego wynagrodzenia miesięcznego i planowych wszystkich godzin pracy, uzyskuje się godzinową stawkę rzeczywistą przewidzianą za pracę w danym miesiącu.

Świadczy o tym również sposób liczenia przewidziany w § 4a. Pełne miesięczne wynagrodzenie (nie zaś wynagrodzenie proporcjonalne do faktycznie przepracowanych

w danym miesiącu godzin) dzieli się przez liczbę wszystkich planowanych godzin pracy.

W takiej sytuacji, gdyby liczbę godzin pracy pomniejszyć o godziny nieobecne (np. urlop wypoczynkowy), uzyskano by stawkę nieadekwatną do faktycznie przyjętej za godzinę pracy w danym miesiącu np. przy korzystaniu przez połowę miesiąca z urlopu wypoczynkowego, byłaby to stawka dwukrotnie większa niż za pracę świadczoną w normalnych godzinach pracy. Czas pracy w godzinach nadliczbowych byłby w takiej sytuacji bezzasadnie dwukrotnie wyżej wynagradzany (także w zakresie wynagrodzenia normalnego) niż praca

w normalnym czasie pracy. Tymczasem, celem tego przepisu jest doprowadzenie do wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych takiej stawki godzinowej jaką pracownik otrzymałby za godziny pracy objęte normami czasu pracy, powiększonej o dodatek 50 lub 100 % stanowiący rekompensatę za dodatkowy wysiłek.

Kierując się treścią przytoczonych przepisów, Sąd uznał, że za podstawę ustalenia spornego wynagrodzenia przyjmując trzeba miesięczną stawkę wynagrodzenia uzgodnioną przez strony w umowach o pracę, a także w poszczególnych aneksach. W ocenie Sądu, do podstawy wymiaru przedmiotowego wynagrodzenia wzięto całe wynagrodzenie miesięczne powoda, nie tylko stawkę wynagrodzenia zasadniczego. Wypada przypomnieć, że płaca powodów (odpowiadająca wysokością ówczesnemu wynagrodzeniu minimalnemu) była dwuskładnikowa i składała się z wynagrodzenia zasadniczego oraz ryczałtu za pracę

w godzinach nocnych. Takie ukształtowanie wynagrodzenia za pracę pozostawało zgodne

z przepisami ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200 poz. 1679 ze zm.), m.in. z art. 6 ust. 4 i 5 tego aktu prawnego (por. pismo z 6 kwietnia 2009 r. Głównego Inspektoratu Pracy, GPP-471-4560-25/09/PE/RP, Rzeczpospolita DF 2009/107/3).

Nie oznacza to jednak, że podstawa wymiaru opisana w art. 151¹ §3 k.p. winna obejmować wyłącznie płacę zasadniczą, bez wspomnianego dodatku. Z pewnością, stawka miesięczna (o której mowa w art. 151¹ §3 k.p.) nie obejmuje dodatków liczonych jako procent od wynagrodzenia zasadniczego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., I PK 175/11, OSNAP 2013/11-12/126). Nie ma natomiast przeszkód, by do wspomnianej podstawy włączyć stałe dodatki określone kwotowo, zwłaszcza ściśle związane z rodzajem

i warunkami wykonywanej pracy; wynagrodzenie miesięczne pracownika (wynikające z jego osobistego zaszeregowania) nie musi bowiem mieć charakteru jednoskładnikowego. Pogląd taki, wskazujący na potrzebę włączenia dodatków stawkowych do płacy zasadniczej, wyrażono zarówno w doktrynie, jak też judykaturze (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja

2012 r., I PK 175/11, OSNAP 2013/11-12/126 i przytoczoną tam literaturę; por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, OSNAP 2012/15-16/191; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07, OSNAP 2007/21-22/307).

Taki niewątpliwie walor, ściśle związany z rodzajem, charakterem i czasem wykonywanej przez powodów pracy (a więc z tymi aspektami pracy, które determinują również wysokość wynagrodzenia zasadniczego), posiada wzmiankowany dodatek za pracę

w godzinach nocnych. W taki też sposób do tego składnika wynagrodzenia zdawał się podchodzić pozwany pracodawca, który przez pewne części okresu zatrudnienia powoda nie oznaczał kwotowo owego dodatku, a jedynie ograniczał się do ogólnego stwierdzenia, że mieści się on w wynagrodzeniu zasadniczym albo wynagrodzeniu ustalonym w wysokości płacy minimalnej. Stosując powyższe reguły i opierając się na wyróżnionych składnikach wynagrodzenia biegły wyliczył stawkę godzinową za poszczególne miesiące spornego okresu, stanowiące podstawę do obliczenia normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę

w godzinach nadliczbowych.

Żadna ze stron nie kwestionowała, że wyliczenia biegłego, iż powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych, są prawidłowe. Z opinii wynika też, jaką kwotę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powinni oni otrzymać od pozwanej.

Ustalenie faktu pracy w godzinach nadliczbowych, a także wyliczenie należności z tego tytułu we wskazanej przez biegłego i zaakceptowanej przez Sąd wysokości, nie oznacza jednak, że powództwa winny zostać uwzględnione w całości lub w części. Należy bowiem, wbrew stanowisku strony powodowej, zaliczyć na poczet żądanego świadczenia kwoty wynagrodzeń, które powodowie otrzymywali od K. Astra, a następnie od (...).

Biegły wyliczył, że z tytułu wynagrodzenia za pracę wraz wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych i przysługującymi z tego tytułu dodatkami, R. K. powinien otrzymać za okres sporny kwotę netto 50.245,93 złotych, a otrzymał łącznie od pozwanej, Spółki (...) i Spółki (...) kwotę netto 56.572,64 złotych. P. M. powinien natomiast otrzymać za okres sporny kwotę netto 55.438,23 złotych, a otrzymał łącznie od pozwanej, Spółki (...) i Spółki (...) kwotę netto 68.256,61 złotych.

Nie ma, zdaniem Sądu, znaczenia fakt, że kwoty za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacał podmiot, z którym powodowie nie pozostawał w stosunku pracy, a nawet w innej relacji prawnej (skoro umowy cywilnoprawne były nieważne ex tunc, na mocy art. 58 §1 k.c.). Należy przede wszystkim zwrócić uwagę, że dopuszczono w judykaturze możliwość uiszczenia – za pracodawcę – na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę przez podmiot pozostający poza stosunkiem pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAP 2001/12/409). Nie dochodzi w takiej sytuacji do przejęcia przez ten podmiot funkcji pracodawcy, czy też do nawiązania między nim i świadczeniobiorcą odrębnej więzi prawnej. Nie należy także takiego świadczenia postrzegać jako nienależnie pobranego, którego zwrotu taki podmiot może następnie żądać od pracownika.

Na dopuszczalność takiej sytuacji wskazuje m.in. przepis art. 392 k.c., zgodnie z którym jeżeli osoba trzecia zobowiązała się przez umowę z dłużnikiem zwolnić go od obowiązku świadczenia, jest ona odpowiedzialna względem dłużnika za to, że wierzyciel nie będzie od niego żądał spełnienia świadczenia. Przepis ten określa zobowiązanie, jakie rodzi umowa zawarta między dwiema stronami, z której jednak jest dłużnikiem w innym stosunku obligacyjnym. W ramach tej umowy osoba trzecia zobowiązuje się do zwolnienia dłużnika od obowiązku świadczenia (o charakterze pieniężnym lub niepieniężnym, głównym lub ubocznym), przewidzianego w jakimkolwiek innym istniejącym (lub mającym dopiero powstać) stosunku zobowiązaniowym. Przedmiotem takiej umowy może być jednocześnie każde zobowiązanie cywilnoprawne wynikające z wszelkich źródeł (np. umów, deliktów, bezpodstawnego wzbogacenia, orzeczeń sądowych).

Wymaga podkreślenia, że umowa przewidziana przez art. 392 k.c. nie zmienia sytuacji prawnej wierzyciela, który zachowuje swoją wierzytelność wobec dłużnika i nie uzyskuje nowego roszczenia wobec osoby trzeciej. Nie kreuje

ona zatem trójstronnego stosunku obligacyjnego, a współtworzy jedynie „trójkątny” układ podmiotowy z dwoma stosunkami obligacyjnymi. Umowa o zwolnienie dłużnika może zostać zawarta w dowolnej formie, jako odrębna, samodzielna umowa albo postanowienie dodane do innej umowy. Realizacja zobowiązania osoby trzeciej w celu wykonania takiej umowy może nadto nastąpić m.in. właśnie poprzez spełnienie świadczenia za dłużnika, na rzecz wierzyciela (zob. Kodeks cywilny – Komentarz. Księga trzecia. Zobowiązania, pod red. J. Gudowskiego, LEX 2013, teza 1 do 3; Komentarz do kodeksu cywilnego. Zobowiązania – część ogólna, pod red. A. Kidyby, LEX 2014, teza 1-2; A. Rzetecka-Gil, Kodeks cywilny z komentarzem. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2011, teza 5, 7, 10, 14, 16-17, 21-24).

Nie budzi, zdaniem Sądu, wątpliwości fakt, że przedstawiciele obu spółek (pозwanej oraz K. (...), a następnie (...)) musieli uzgodnić, że druga ze spółek przejmie na siebie obowiązek zapłaty na rzecz powodów wynagrodzenia za godziny przekraczające czas nominalny, wynikający z norm czasu pracy (ujętych w przepisach kodeksu pracy). Porozumienie to trzeba oceniać właśnie w kontekście przepisu art. 392 k.c. Każda ze spółek-zleceniodawców - jako wymieniona w art. 392 k.c. osoba trzecia - zobowiązała się do zapłaty za dłużnika (pracodawcy powodów) części wynagrodzenia na rzecz wierzyciela (powodów). Wprawdzie spółki te traktowały to jako własne zobowiązanie finansowe, jednak nie można pomijać tego, że – skoro nie istniała causa takiego świadczenia w postaci obowiązującej umowy zlecenia (z racji jej nieważności) – w istocie od początku zaspokajały cudzy dług, powstały w ramach stosunku pracy łączącego strony, zaś spełnienie cudzego zobowiązania stanowiło następstwo wcześniejszego porozumienia między spółkami. Nadal więc pozostała causa wypłaty w postaci umowy zawartej między pozwaną i spółką-zleceniodawcą (dla których normę konstrukcyjną zawiera przepis art. 392 k.c.). Wymaga także podkreślenia, że charakter więzi między powodami i pozwaną nie wykluczał takiego porozumienia, skoro umowa o pracę tworzyła stosunek prawny o obligacyjnym charakterze.

Należy jednocześnie zaznaczyć, że sami powodowie uważali umowy cywilnoprawne jako czynności prawne zmierzające do ukrycia faktu pracy w godzinach nadliczbowych.

W takim przekonaniu utwierdzał ich fakt, że wykonywali przez cały czas tę samą pracę, złożoną z powiązanych ze sobą (na wielu płaszczyznach, m.in. funkcjonalnie, obszarowo, podmiotowo, temporalnie) czynności, które odpowiadały zadaniom zawierającym się

w zakresie ich pracowniczych obowiązków. W ich ocenie, wynagrodzenie przekazywane im przez zleceniodawcę stanowiło w istocie zapłatę za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, za dodatkowy, ponadnormatywny czas pracy. Nie ma zatem podstaw, aby obecnie inaczej to traktować, zwłaszcza, że dla powodów (tak jak dla innych pracowników) nie miało w istocie znaczenia który z podmiotów przekazywał im należne wynagrodzenie (jego część).

Powodowie bez zastrzeżeń przyjmowali kwoty wypłacane przez rzekomego „zleceniodawcę”, jako kwoty za pracę świadczoną w godzinach ponadnormatywnych. Co więcej, w opisanym stanie faktycznym i prawnym, nie mogli odmówić przyjęcia tego świadczenia od osoby trzeciej, na zasadzie przepisu art. 356 § 2 k.c.

Zastosowanie powyższej konstrukcji prawnej do rozwikłania sytuacji prawnej stron usuwa wewnętrzną sprzeczność stanowiska procesowego powodów. Z jednej bowiem strony powodowie powoływali się na fakt, że spółki z pewną premedytacją zawarły fikcyjne umowy cywilnoprawne (dla ukrycia pracy w godzinach nadliczbowych), z drugiej natomiast - odmawiali dokonanej przez nie zapłaty za ponadnormatywny czas pracy (świadczony wyłącznie w ramach stosunku pracy) waloru wynagrodzenia, chociaż przekazane pracownikom kwoty miały przecież pełnić taką właśnie funkcję.

Istotne pozostaje również, aby poprzez zastosowanie tej konstrukcji uprościć sytuację prawną uwikłanych w powyższą sytuację podmiotów. Zaliczenie wypłat dokonanych przez spółki-zleceniodawców na poczet wynagrodzenia za pracę pozwoli na uniknięcie zarzutu otrzymania przez powodów nienależnego świadczenia, stanowiącego bezpodstawne jego wzbogacenie, z którego - przy spełnieniu pewnych warunków - musieliby się obecnie rozliczyć. Narażałoby to powodów na ewentualny drugi proces, którego można uniknąć, jeżeli uzna się, że w ten sposób spółka-zleceniodawca (osoba trzecia, w rozumieniu art. 392 k.c.), spełniła należność, która zaktualizowała się w ramach stosunku pracowniczego. Oznaczałoby to zarazem, że spółka ta nie mogłaby domagać się zwrotu świadczenia na podstawie art.

410 k.c., skoro nadal istniała podstawa prawna takiego jej obowiązku, aczkolwiek obowiązku względem pozwanej (na mocy porozumienia z art. 392 k.c.), a nie samego powoda.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było traktowane przez wypłacającego, jako wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej, a metoda obliczania takiego wynagrodzenia i wskaźniki ubruttowania różnią się od obowiązujących wobec wynagrodzenia pracowniczego. Dlatego, aby dokonać porównania wysokości wynagrodzenia otrzymanego i należnego, należało ustalić i porównać ze sobą należne i otrzymane przez powodów kwoty netto.

Nie można bowiem od kwot wynagrodzeń brutto odejmować wynagrodzeń netto wypłaconych przez „zleceniodawców”. Nie powinno się również od kwot wynagrodzeń za pracę brutto odejmować wynagrodzeń brutto, przyznanych na podstawie umów zlecenia. Najprostszym i najbardziej odpowiednim rozwiązaniem jest zatem dokonanie operacji odejmowania na kwotach netto, według których zostało zresztą określone żądanie pozwów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że w spornym okresie powodowie otrzymali zapłatę za wszystkie przepracowane nadliczbowe w wysokości przewyższającej należność netto z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wyższej również od kwoty żądania. W tych okolicznościach powództwa podlegały oddaleniu.

O kosztach rozstrzygnięto w pkt. II sentencji, na podstawie art. 102 k.p.c., z uwagi na to, że przyczyną wytoczenia powództw było działanie pozwanej, ukierunkowane na fikcyjne i sprzeczne z prawem regulowanie sfery zatrudnienia pracowniczego w drodze umów cywilnoprawnych, a także ze względu na rozstrzygnięcia zapadające przed niektórymi sądami, które odmawiają zaliczenia wynagrodzeń od zleceniodawców na poczet zobowiązań pracowniczych. Stanowiło to wypadek szczególnie uzasadniony, usprawiedliwiający przekonania, że powodów nie powinno się - mimo przegranego w całości procesu - obciążać kosztami poniesionymi przez pozwaną.

Powodowie reprezentowani przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucali:

I. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art 151 § 1 k.p. poprzez nie zasądzenie na rzecz powodów niewypłaconego przez pozwanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 maja 2012 r. do dnia 7 marca 2015 r., podczas gdy analiza materiału dowodowego wskazuje, że powodowie w spornym okresie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W.;
- art. 91 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i zaliczenie wynagrodzenia wypłacanego powodom z umów zlecenia zawartych z (...) Sp. z o.o. na wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych z umowy o pracę bez ich zgody wyrażonej na piśmie;
- art. 22 § 1, § 1¹, § 1² k.p. w zw. z art. 151¹ k.p. oraz art. 734 k.c. i art. 735 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na zaliczeniu na wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia z umów zlecenia otrzymywanych z (...) Sp. z o.o., choć ten podmiot był dla powodów jedynie zleceniodawcą.

II. Naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art 328 § 2 k.p.c. poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji takiej konstrukcji uzasadnienia, z której wynika, iż żądanie powodów było zasadne, w kolejnej części natomiast uznanie, iż powództwo należy oddalić z uwagi na wyliczenia dokonane przez biegłego;
- art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu oceny materiału dowodowego bez jego wszechstronnego rozważenia i uznaniu, iż wynagrodzenie z umowy zlecenia może być potrącone przez inny podmiot.

III. Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

- błędnym uznaniu, iż umowy cywilnoprawne zawierane przez powoda z (...) Sp. z o.o., są umowami nieważnymi, co skutkowało zaliczeniem otrzymywanego od tego podmiotu wynagrodzeniem, jako de facto wynagrodzeniem otrzymywanym od pozwanego (...) Sp. z o.o., a w konsekwencji oddaleniem powództwa;
- błędnym uznaniu, że wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z umowy o pracę może być zliczone z wynagrodzeniem z tytułu umowy zlecenia świadczonej na rzecz innego podmiotu, co w konsekwencji skutkowało błędnym uznaniem, że pracodawca (pозwany) oraz zleceniodawca (inny podmiot) działali w porozumieniu, które dotyczyło również należnego wynagrodzenia;
- błędnym uznaniu, że całość pracy oraz obowiązków wykonywania na rzecz jednego pracodawcy, w jednym czasie pracy w sytuacji gdy pozwana i s. (...) są odrębnymi podmiotami prawa handlowego.

Wskazując na powyższe zarzuty, powodowie wnosili o:

I. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództw w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów dochodzonych kwot z odsetkami ustawowymi jak w pozwach;

II. zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów procesu, w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

III. nieobciążanie na podstawie art. 102 k.p.c., powodów kosztami postępowania apelacyjnego;

ewentualnie o:

IV. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Toruniu do ponownego rozpoznania.

Pozwana spółka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji powodów i zasądzenie od powodów na jej rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje powodów okazały się bezzasadne i jako takie podlegały oddaleniu.

Wbrew twierdzeniom apelujących Sąd Rejonowy w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny, jaki nastąpił w niniejszej sprawie, wyciągając z niego zasadne wnioski prawne. Postępowanie w przedmiotowej sprawie zostało przeprowadzone starannie, ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji jest dokładna, wnikliwa i w pełni pozwala na przyjęcie poczynionych na jej podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych.

Ponadto, Sąd Rejonowy nie dopuścił się uchybień natury procesowej, które by skutkowały nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń w zakresie zastosowania przepisów prawa materialnego szeroko i trafnie przeprowadzając rozważania w zakresie wszystkich poruszanych kwestii spornych, co skutkowało prawidłowym rozstrzygnięciem.

Zgłoszone na tym tle zarzuty apelujących nie zasługiwały na uwzględnienie.

W szczególności zgłoszony na tym tle zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest zasadny.

Wskazać trzeba, że postawienie zarzutu naruszenia tej normy nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów. Apelujący musi wykazać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (Por. postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r. I CKN 1169/99). Zarzut zatem naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki, z zasadami wiedzy, czy z doświadczeniem życiowym. Sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi bowiem jedynie wtedy, gdy z treści dowodów wynika co innego, niż przyjął sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone, gdy sąd uznał pewne fakty za nie udowodnione, mimo że były ku temu podstawy oraz, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania, co oznacza, że sąd wyprowadza błędny logicznie wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności. W judykaturze utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym w sytuacji gdy z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jego ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać chociażby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (Patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

W przedstawionej sytuacji nie można przypisać Sądowi Rejonowemu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. albowiem, nie zostały spełnione przesłanki, o których mowa wyżej. To, że powodowie inaczej oceniają okoliczności faktyczne, nie oznacza by ocena Sądu Rejonowego dotknięta była błędem prowadzącym do zmiany wyroku.

Apelujący nie zdołali skutecznie zakwestionować ustaleń i rozważań Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego i przyjmuje za własne.

Z powyższym zarzutem powodowie połączyli także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. wskazując na przyjęcie takiej konstrukcji uzasadnienia, z której wynika, iż żądania powodów były zasadne, w kolejnej części natomiast uznał, iż powództwo należy oddalić z uwagi na wyliczenia dokonane przez biegłego.

Przyjmuje się, że zarzut taki może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, kiedy treść uzasadnienia orzeczenia sądu uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia oraz czyni niemożliwym ustalenie, czy prawo materialne i procesowe zostało przez Sąd należycie zastosowane.

Zarzut ten należało uznać za wysoce nietrafiony. Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu zawarł wszystkie elementy, wymienione w art. 328 k.p.c. - wskazał fakty, które uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł, przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności, oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku.

Wywód sądu umożliwia dokonanie merytorycznej oceny rozstrzygnięcia. Sąd pierwszej instancji przedstawił trafne argumenty, które przemawiają za przyjęciem, że powodowie mimo zawartych dwóch umów tj. umowy o pracę i umowy zlecenia z dwoma różnymi podmiotami gospodarczymi faktycznie świadczyli pracę w oparciu o umowę o pracę. Czasem pracy powodów był cały czas pracy w zespole konwojującym w rozumieniu art. 128 k.p. Praca ponad normatywny czas pracy stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych. Powodom nie przysługuje jednak dodatkowe wynagrodzenie albowiem na poczet tego dodatkowego wynagrodzenia należało rozliczyć i uwzględnić całość wypłacanego wynagrodzenia za tę pracę otrzymywanego od obu spółek.

Sąd Rejonowy nie naruszył też przepisów prawa materialnego. Sąd Rejonowy ustalił, że podstawą roszczeń powodów było żądanie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, za które poczytywali oni czas poświęcony na realizację usług na rzecz (...) Sp. z o.o. Tą samą kwestię podniosła pozwana, z faktu zawarcia przez powodów umów zlecenia, wywodząc jednak inną interpretację zmierzającą do oddalenia powództw.

Rozstrzygnięcie wzajemnych relacji prawnych i finansowych pomiędzy powodami, pozwaną spółką a (...) było kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie mają racji powodowie, że rozliczenia między nimi a (...) nie mają znaczenia dla przedmiotowej sprawy.

Sąd Rejonowy dokonał zmiany (jakby) kwalifikacji prawnej wykonywanych zadań przez powodów i stwierdził, że wszystkie wykonywane przez powodów zadania bez względu na podstawę ich wykonywania i podmiot, na rzecz którego były wykonywane, należy uznać za realizowane na rzecz pracodawcy - pozwanej.

Takie prawidłowe stwierdzenie rodziło dalsze konsekwencje o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Na przestrzeni lat utrwaliła się jednolita linia orzecnicza, w myśl której świadczenie tej samej rodzajowo pracy - co określona w umowie o pracę - poza normalnym czasem pracy pracownika, na podstawie umowy cywilnoprawnej (zlecenia, umowy o dzieło), a nawet kolejnej umowy o pracę, stanowi w istocie wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, zaś zawarcie takich umów zmierza do obejścia przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAP 2002/1/22; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAP 1994/3/39; por. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2016 r., III APa 24/06, OSA 2007/7/12).

Powyższe znajduje zastosowanie w przypadkach, w których umowy cywilnoprawne zawiera inny - niż pracodawca - podmiot, jednak okoliczności danego przypadku - m.in. związku występujące między tym podmiotem i pracodawcą, a także łączność zachodząca między czynnościami objętymi umową o pracę i umową cywilnoprawną - wskazują na zamiar obejścia kodeksowych przepisów o czasie pracy (Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNAP 2009/19-20/258).

Sąd Okręgowy w pełni podziela również stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r. (I PK 24/13; LEX nr 1455193), iż umowa zlecenie 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-zleceniu (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.

W realiach niniejszej sprawy powodowie przez cały czas służby pełnili obowiązki członka zespołu konwojowego. Na podstawie umowy o pracę powodowie przede wszystkim zajmowali stanowisko - kierowcy, dowódcy albo konwojenta (zasada wymienności funkcji). Rozpoczynając służbę pobierali broń, pojazd służbowy i byli gotowi do przewożenia i przenoszenia powierzonych mu wartości pieniężnych oraz ich ochrony. Były to główne i priorytetowe czynności zespołu konwojującego. Czynności dodatkowe wykonywane przez powodów np.: takie jak serwisowanie bankomatów jak i czynności podstawowe pozostawały ze sobą funkcjonalnie połączone.

To potwierdza, a w zasadzie tłumaczy dlaczego członkom zespołu konwojowego powierzono dodatkowe czynności (zasilanie bankomatu lub jego serwis), które funkcjonalnie wiązały się z ich głównym zadaniem i je uzupełniały. Powodowie przy wykonywaniu czynności zarówno tych, które pozwana podporządkowała stosunkowi pracy jak i tych sztucznie oddzielonych i przyporządkowanych umowie cywilnoprawnej podlegali tej samej osobie (dyspozytorowi lub kierownikowi), nosili to samo umundurowanie, a także mieli tę samą broń służbową i czynności wykonywali na tym samym obszarze.

Zatem Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że umowy cywilnoprawne zawierane z powodami były nieważne, stanowiły próbę obejścia przepisów o czasie pracy.

Czas pracy przepracowany przez powodów w ramach zakwestionowanych umów zlecenia w istocie stanowił nadal realizację łączącego powodów z pozwaną spółką stosunku pracy i przekroczenie czasu pracy w każdym okresie rozliczeniowym stanowiło o pracy

w godzinach nadliczbowych. Z tego tytułu powodom przysługiwałoby wynagrodzenie:

R. K. 50.245,93 zł, a P. M. 55.438,23 zł

Nie należy jednak tracić z pola widzenia tego - czego nie dostrzegają powodowie - że z tytułu fikcyjnie zawartych umów zlecenia otrzymali wynagrodzenie od K. (...)

a następnie (...) w kwotach: R. K. - 56.572,64 zł, a P. M. 68,256,61 zł, a więc znacznie więcej niż z tytułu nadgodzin. Ponowna wypłata prowadziłaby do dwukrotnego wynagrodzenia za tę samą pracę, a to stanowiłoby nieuzasadnione wzbogacenie się powodów i sprzeczne byłoby z zasadami współżycia społecznego.

Kwestia ta była przedmiotem rozważań judykatury, gdzie w orzecznictwie dopuszczono możliwość uiszczenia - za pracodawcę - na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę przez podmiot pozostający poza stosunkiem pracy. Nie oznacza, że podmiot ten przejmuje funkcje pracodawcy.

Nie można zgodzić się z apelującymi, że Sąd Rejonowy dokonał „potrącenia” należności wypłaconych z tytułu umowy zlecenia z należnościami przysługującymi z tytułu umowy o pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy dokonując szczegółowej

i kompleksowej analizy stanu faktycznego powodów, posiłkując się opinią biegłego, dokonał jedynie zaliczenia wynagrodzenia wypłacanego powodom z różnych tytułów prawnych na poczet wynagrodzenia należnego powodom z tytułu pracy w nadgodzinach.

Wypada też podkreślić, że Sąd Rejonowy przyjął konstrukcję opartą na art. 392 k.c., która jest odmienną i odrębną regulacją prawną od instytucji potrącenia. Dlatego nie są zasadne zarzuty apelacji, iż Sąd Rejonowy dokonał nieuprawnionej kompensaty wzajemnych roszczeń.

W wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11 (LEX nr1211150) Sąd Najwyższy rozważał czy wynagrodzenie wypłacone przez zleceniodawcę mogło być zaliczone na wynagrodzenie za nadgodziny. Sąd Najwyższy wywiódł, że skoro nie może być równoległego zlecenia, zatrudnienia, na rzecz innego podmiotu w czasie stosunku pracy, to samo zlecenie może ukrywać (zatrudnienie) dodatkową pracę w ramach podstawowego stosunku czyli wykonywaną na rzecz pracodawcy i na rzecz innego podmiotu.

Wypłaty z tzw. zlecenia mogły być zaliczone na dług pozwanego pracodawcy z tytułu nadgodzin, bo w istocie z tego tytułu zostały spełnione. Zaliczenie na dług pozwanego pracodawcy wynagrodzeń wypłaconych powodom z tytułu tzw. zleceń spowodowało spełnienie w całości zgłoszonego roszczenia, co słusznie skutkowało oddaleniem powództw.

Trafnie podnosi pozwana w odpowiedzi na apelację, że powództwa nie dotyczyły ustalenia istnienia stosunku pracy, a wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd pierwszej instancji w wyroku nie ustalił także istnienia stosunku pracy ograniczając się jedynie do ustalenia, iż w jego ocenie wykonywanie zadań w oparciu o umowę zlecenie było kontynuacją istniejącego stosunku pracy. Zatem niezasadnym jest zarzut naruszenia art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² w zw. z art. 151¹ k.p. oraz art. 734 i 735 k.c.

Również nie jest zasadny zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 91 k.p. Zapłata wynagrodzenia przez (...) może być traktowana jako zapłata wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych zwłaszcza w sytuacji, w której czas realizacji usług przypisany pierwotnie spółce (...) został uznany za czas pracy na podstawie umowy o pracę. Istotnym jest to, że czas uznany za czas pracy w godzinach nadliczbowych został zapłacony przez spółkę (...). Zmiana podstawy prawnej wypłaty nie ma wpływu na powyższe rozliczenia.

Trzeba też zwrócić uwagę na fakt, że powodom wypłacone wynagrodzenia przez Spółkę (...) z tytułu umowy zlecenia zawierało w sobie wynagrodzenie normalne oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Roszczenie powodów zostało już zaspokojone, co spowodowało wygaśnięcie wierzytelności.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelacje powodów.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

SSO Hanna Cackowska-Frank SSO Danuta Jarosz-Czarcińska SSO Joanna Janiszewska-Ziołek