

Sygn. akt VIII *Pa* 46/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Grupa S.O.S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 15 stycznia 2018 r. **sygn. akt** IV P 310/17

uchyła zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSO P. B.-P. (-) SSO G. Ł. (-) SSO J. Ł.-K.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 46/18

UZASADNIENIE

Powód M. S. domaga się od pozwanej Grupa S.O.S. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł za pracę w soboty, niedziele, święta i godzinach nocnych w okresie od 24 maja 2014 roku do 7 grudnia 2015 roku oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego za pomoc prawną udzieloną z urzędu. W uzasadnieniu wskazał, że wykonywał tę samą pracę a płaciły mu dwie firmy : jedna z umowy o pracę a druga z umowy zlecenia, nadto że nie wiedział kiedy pracował dla poszczególnych firm.

Pozwana wniosła o oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż powód zaakceptował warunki pracy u pozwanej, w których dobową normą czasu pracy została ustalona w wymiarze 24 godzin, wobec czego nie doszło do żadnego naruszenia ze strony pozwanej. Z ostrożności procesowej pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia za maj, czerwiec i lipiec 2014 roku.

Sąd Rejonowy w T. G. wyrokiem z dnia 15.01.2018r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.

Bezspornym w sprawie było, że powód pracował u pozwanej w okresie od 24 maja 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku oraz od 1 października 2015 roku do 7 grudnia 2015 roku na podstawie umowy o pracę. Równoległe powód był zatrudniony w powiązanej z pozwaną, spółce S.O.S. Sp. z o.o. w K. na podstawie umów zlecenia. Spółki miały tego samego prezesa i dyrektora administracyjnego. Pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przedmiotem sporu jest natomiast zapłata przez pozwaną na rzecz powoda wynagrodzenia dodatkowego za pracę w soboty, niedziele i święta a także w porze nocnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w ramach stosunku pracy i umów zlecenia wykonywał identyczne czynności w patrolach interwencyjnych. U pozwanej normą było jednoczesne podpisywanie umowy o pracę i umów zlecenia z powiązanim podmiotem. Normą było wypłacanie pracownikom wynagrodzeń przez oba podmioty. Wynagrodzenie za czas pracy w ramach umowy o pracę wypłacano do 10 –go dnia każdego miesiąca, a wynagrodzenie z umowy zlecenia, po przekroczeniu norm pracy, wypłacano do 20 – go dnia każdego miesiąca. Powód pracując u pozwanej realizował również umowy zlecenia z S.O.S. Ochrona Sp. z o.o. w Z. i S.O.S. Sp. z o.o. w K.

W ramach łączącego strony stosunku pracy powód obowiązany był pracować w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik ochrony w systemie równoważonego czasu pracy z dobową normą czasu pracy wynoszącą 24 godziny, z tygodniową 40 godziną normą czasu pracy i przyjętym jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym. Po przekroczeniu tych norm powoda obowiązywały umowy zlecenie. Wykonując swoje obowiązki powód wpisywał się zawsze do jednej książki służb, był jeden grafik i jedna ewidencja czasu pracy. Obowiązki wykonywane przez powoda dla obu spółek nie różniły się niczym. Organizacja pracy i sposób jej wykonywania były takie same. Był jeden grafik zarówno dla prac wykonywanych w ramach umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. Grafik był ustalany na cały miesiąc z góry. Umowa zlecenia wchodziła w grę, kiedy pracownicy wykonując swoje obowiązki przekraczali ustalone w umowie o pracę normy czasu pracy. Powód pracował często w porze nocnej i w soboty oraz w niedziele. Głównie pracował po 12 godzin na dobę, choć zdarzało się, że pracował 24 godziny lub jedynie 8 godzin. Powód sprawdzał swoje wynagrodzenie licząc ilość przepracowanych godzin i mnożąc je przez stawkę ustaloną z pracodawcami. Wynik porównywał z kwotą przelewów z pozwanej i powiązanej z nią spółki. Powód nie narzekał na wynagrodzenie. Nie kwestionował sposobu jego wyliczenia oraz nie podnosił nigdy, że pracuje w godzinach nadliczbowych a nie w oparciu o umowę zlecenia. Pracownicy pozwanej nie otrzymywali pasków do wypłaty, wypłata była przelewana na konta pracowników. Żaden pracownik pozwanej, z którym pracował powód, nie został zwolniony z uwagi na nie podpisanie umowy zlecenia.

Państwowa Inspekcja Pracy w K. przeprowadziła u pozwanej kontrolę i stwierdziła szereg nieprawidłowości. Wystąpiła do pozwanej z wnioskiem o naliczenie i wypłacenie powodowi różnicy pomiędzy wynagrodzeniem należnym za pracę w godzinach nadliczbowych wraz ze stosownym dodatkiem a kwotą wypłaconego wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia zawartej z S.O.S. Sp. z o.o. oraz/lub z S.O.S. Ochrona Sp. z o.o., w ramach których kontynuowano zatrudnienie na rzecz Grupy S.O.S. Sp. z o.o., za cały okres zatrudnienia.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o następujące dowody: umowę o pracę (k. 10), pismo PIP (k. 11, 81, 82), odpis KRS (k. 24-27), odpis z akt osobowych (k. 28-73), zwolnienie lekarskie (k. 85), pisma powoda (k. 83-86, 87-88), listy obecności (k. 129-148), zeznania świadka R. S. (1) (k. 154v), zeznania świadka P. S. (k. 154v – 155), zeznania świadka D. A. (k. 155 – 155v), zeznania świadka T. K. (k. 155v – 156), zeznania powoda (k. 156 – 156v). W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadków pokrywały się wzajemnie i ze sobą korespondowały, układając się w

logiczną całość. Były również tożsame z zeznaniami powoda, który przyznał, iż w chwili przekroczenia przez niego norm czasu pracy wynikających z umowy o pracę zawartej z pozwaną wykonywał swoje obowiązki na podstawie umów zlecenia zawieranych z powiązaną z pozwaną spółką. Nie znalazły potwierdzenia twierdzenia powoda, iż został niejako zmuszony do podpisania umowy zlecenia i nie miał żadnego w tym zakresie wyboru.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy powołał przepis art. 151 § 1. k.p., zgodnie z którym 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

- 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe przepisy znalazłyby zastosowanie do niniejszej sprawy i powód słusznie domagałby się zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyby nie zawierane przez niego umowy zlecenia z dwoma spółkami, nie będącymi jednocześnie jego pracodawcami. Sąd I instancji stwierdził, że z materiału dowodowego wynika, iż powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, choć oczywiście pracował więcej niż 40 godzin w tygodniu, jednak już nie dla pozwanej, a S.O.S. Sp. z o.o. oraz S.O.S. Ochrona Sp. z o.o.. Podpisując umowy zlecenia godził się na wykonywanie dodatkowych obowiązków zaraz po zakończeniu dnia pracy u pozwanej, za obydwie prace otrzymywał identyczną stawkę godzinową, nie kwestionował wysokości wypłaconego mu wynagrodzenia i nigdy nie podnosił u pracodawcy, że należą mu się dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych czy w niedziele i święta. Sąd I instancji podkreślił, że powód wiedział kiedy wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia, a kiedy na podstawie umowy o pracę, bowiem sam przyznał, że po przekroczeniu ustalonych kodeksowo norm czasu pracy automatycznie swoje obowiązki wykonywał na podstawie umów zlecenia.

W tych okolicznościach, Sąd Rejonowy, iż powodowi nie należy się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jako że u pozwanej pracował w oparciu o umowę o pracę zawsze zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, a u S.O.S. Sp. z o.o. i S.O.S. Ochrona Sp. z o.o. pracował dodatkowo w oparciu o umowy zlecenie i nie ma znaczenia, iż podmioty te były powiązane personalnie z pozwaną. O kosztach pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 2 pkt 1 w zw. z § 8 pkt 3 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2016 r. poz. 1715), a na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego to jest art. 151 § 1 i art. 151¹ kp, poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powód pracował u pozwanej ponad dopuszczalny dobowy i miesięczny wymiar czasu pracy;
2. naruszenie prawa materialnego to jest art. 8 kp, poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy pozwana w sposób oczywisty nadużyła swojego prawa podmiotowego poprzez nadużycie odrębnej osobowości prawnej spółki;
3. naruszenie przepisów postępowania to jest art. 233 kpc, mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, w tym, zwłaszcza zeznań przesłuchanych świadków R. S. (2), P. S. i D. A. w zakresie tego, że podpisywali oni dobrowolnie umowy zlecenia z innym podmiotem na świadczenie pracy w zakresie w jakim mogłyby one zostać potraktowane jako nadgodziny;
4. błąd ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu przez sąd pierwszej instancji, że powód dobrowolnie godził się na pracę na podstawie umów zlecenia nawiązanych równolegle z innymi podmiotami, w sytuacji, gdy dopuszczalny wymiar czasu pracy dla pozwanej miałby zostać w danym miesiącu przekroczony, co jest sprzeczne z doświadczeniem życiowym.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, powód wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego dla pełnomocnika powoda za obie instancje oświadczając, że nie powstały one pokryte przez powoda w całości ani w części oraz uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia.

W uzasadnieniu apelacji, powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego powód wskazał, że w sprawie doszło do nadużycia podmiotowości dominującej pozwanej spółki poprzez wymuszenie zawarcia przez powoda dwóch umów, opartych na różnej podstawie prawnej, osobnych wypłatach wynagrodzeń w celu uniknięcia zapłaty dodatku za pracę w nadgodzinach. Czynności wykonywane przez powoda w istocie należało kwalifikować jako wykonywane tylko dla pozwanej, co rodziło obowiązek wyrównania wynagrodzeń o stosowne dodatki. Nadto pozwana nie wykazała aby umowy zlecenia zawierane drugimi spółkami były wypełnione samodzielną treścią, a obowiązki aby były wykonywane na rachunek innego podmiotu niż pozwana.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego,

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna, jako że dokonana w jej wyniku kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku, skutkowałą jego uchyleniem w oparciu o art. 386 § 4 kpc, albowiem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Utrwalonym w orzecznictwie i doktrynie jest pogląd, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd I instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron albo zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu (vide wyrok Sądu Najwyższego z 13.11.2002r., I CKN 1149/00, lex 75293). Oceny, czy sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego, stanowiących podstawę rozstrzygnięcia.

Na początku Sąd Okręgowy sygnalizuje, iż okoliczność, że powód ogólnie sformułował swoje żądanie nie stanowi podstawy do oddalenia powództwa, a art. 468 kpc zobowiązuje Sąd do przeprowadzenia właściwego postępowania wyjaśniającego tj. takiego, który umożliwi sprecyzowanie żądania pozwu. Nawet ustanowienie dla strony powodowej pełnomocnika z urzędu, nie zwalnia Sądu od obowiązku dokładnego wyjaśnienia czego i na jakiej podstawie domaga się pracownik od pracodawcy, a jego wypełnienie może nastąpić poprzez zadanie konkretnych pytań dotyczących przedmiotu sprawy.

Zgodnie z art. 149 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego

żądanie. Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (wyr. SN z 04.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231). Dotyczy to oczywiście również pracy w porze nocnej.

Powód w niniejszej sprawie dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty, niedziele i święta oraz dodatku za pracę w porze nocnej za okres objęty pozwem.

Sąd I instancji nie poczynił w tym kierunku żadnych ustaleń faktycznych, nie zgromadził w istocie żadnego materiału dowodowego, umożliwiającego ustalenie: ile godzin miesięcznie powód pracował u pozwanej, czy pracował w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, czy pozwana wypłaciła mu należne wynagrodzenie za świadczoną pracę. Pozwana nie przedstawiła ewidencji czasu pracy powoda ani list płac, na podstawie których Sąd mógłby ocenić zasadność roszczeń powoda, chociaż to na niej spoczywał ciężar dowodowy w tym zakresie.

Co do żądania dodatku z pracą w porze nocnej, to Sąd I instancji nie wspomniał o tym roszczeniu w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, mimo że z ustaleń wynika, że powód pracował ponad 8 godzin dziennie. Jak stanowi art. 151⁷§1 kp pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00; pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy; czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym. Natomiast po myśli art. 151⁸ §1 kp pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Już tylko w oparciu o powyższe, Sąd Okręgowy stwierdza, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, bowiem zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu.

Kolejną sprawą jest podnoszona przez powoda okoliczność, że w oparciu o umowę o pracę i umowy zlecenia wykonywał tę samą pracę, a celem zawartych umów zlecenia było uniknięcie przez pozwaną wydatków związanych z wypłatą wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Sąd I instancji nie dokonał dostatecznej analizy tej sytuacji i poprzestał na stwierdzeniu, że powód godził się na takie warunki współpracy. Ustalenia te w ocenie Sądu Okręgowego są przedwczesne w świetle zgromadzonego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Odwoławczego, przy ocenie roszczenia powoda nie można pomijać orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących „nadużycia odrębnej osobowości prawnej spółki” i zawierania umów cywilnoprawnych w celu uniknięcia konieczności płacenia za godziny nadliczbowe pracownikom oraz pozbawiania ich ochrony prawnej wynikającej z kodeksu pracy. W wyroku z dnia 5 listopada 2013 roku, w sprawie II PK50/13, OSNP 2014/9/129, zapadłym w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym, Sąd Najwyższy stwierdził, 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 wykonywana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Rozłożenie obowiązku zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie może w zmienić faktu, że chodzi o jeden stosunek pracy. W tym kontekście wyjaśnienia wymaga, czy zleceniodawcy powoda samodzielnie realizowali usługi ochrony na obiektach, na których pracował powoda, gdzie zatrudniony był przełożony powoda, nadto kto ostatecznie był beneficjentem pracy powoda.

A zatem przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd I instancji zażąda od pozwanej dostarczenia ewidencji czasu pracy i list płac powoda z dokładnym wyszczególnieniem wypłaconych składników wynagrodzenia za okres objęty pozwem, wezwie powoda do przedstawienia umów zlecenia zawartych w okresie objętym pozwem ze spółkami, na podstawie których świadczył pracę w okresie zatrudnienia u pozwanej – a następnie zwróci się do tych spółek, o dokumenty z których będzie wynikało za jakie okresy wypłaciły powodowi wynagrodzenie za pracę, w jakich godzinach i w jakich dniach praca ta była świadczona, oraz o dostarczenie umów z obiektami, przy których ochronie pracował powód. Ustalenia wymaga również rodzaj powiązań osobowych i majątkowe łączących pozwaną ze spółkami-zleceniodawcami

powoda oraz strony umów o ochronę obiektów, na których pracę świadczył powód. Dalej Sąd I instancji oceni, czy powód dla pozwanej świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, czy wypłacono mu z tego tytułu należne wynagrodzenie, ewentualnie rozpatrzy wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na tę okoliczność. Koniecznym będzie również dopuszczenie dowodu z całości akt postępowania prowadzonego przez Państwową Inspekcję Pracy w K. oraz ustalenie czy pozwana zrealizowała zalecenie inspektora pracy, jak również przebiegu postępowania wykroczeniowego przeciwko pozwanej.

Dopiero tak zgromadzony materiał dowodowy, pozwoli na poczynienie ustaleń faktycznych, a następnie merytoryczne rozpoznanie sprawy.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 386 § 4 kpc, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

(-) SSO P. B.-P. (-) SSO G. Ł. (-) SSO J. Ł.-K.

Sędzia Przewodniczący Sędzia