

Sygn. akt IV P 92/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekr. sądowy Kinga Maciąg

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 lipca 2019 roku

sprawy z powództwa **Ł. K.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w S.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

O R Z E K Ł:

1. Utrzymać wyrok zaoczny z dnia 22.05.2019 roku w całości.

Sygn. akt IV P 92/19

UZASADNIENIE

Powód Ł. K. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. k. w S. o zapłatę następujących kwot :

- 418,17 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.05.2016r. do dnia zapłaty;
- 86,89 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.06.2016r. do dnia zapłaty;
- 366,64 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.07.2016r. do dnia zapłaty;
- 629,53 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.08.2016r. do dnia zapłaty;
- 366,64 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.09.2016r. do dnia zapłaty;
- 513,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.10.2016r. do dnia zapłaty;
- 709,68 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.11.2016r. do dnia zapłaty;
- 578,53 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.12.2016r. do dnia zapłaty;
- 556,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.01.2017r. do dnia zapłaty;
- 643,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.02.2017r. do dnia zapłaty;

- 399,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.03.2017r. do dnia zapłaty;
- 423,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;
- 675,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.05.2017r. do dnia zapłaty;
- 443,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.06.2017r. do dnia zapłaty;
- 581,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.07.2017r. do dnia zapłaty;
- 444,46 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.08.2017r. do dnia zapłaty;
- 397,82 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.09.2017r. do dnia zapłaty;
- 281,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;
- 565,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.11.2017r. do dnia zapłaty;
- 691,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.12.2017r. do dnia zapłaty;
- 250,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.01.2018r. do dnia zapłaty;
- 1002,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.02.2018r. do dnia zapłaty;
- 350,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.03.2018r. do dnia zapłaty;
- 761,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.04.2018r. do dnia zapłaty;
- 564,13 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.05.2018r. do dnia zapłaty;
- 499,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.06.2018r. do dnia zapłaty;
- 398,31 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.07.2018r. do dnia zapłaty;
- 577,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.08.2018r. do dnia zapłaty;
- 581,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.09.2018r. do dnia zapłaty;
- 217,61 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.10.2018r. do dnia zapłaty;
- 176,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.11.2018r. do dnia zapłaty;
- 148,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.12.2018r. do dnia zapłaty;

W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż był zatrudniony u pozwanej w ramach umowy o pracę w okresie od 12.07.2012r. do 31.12.2017r. oraz w okresie od 01.01.2018r. do 21.11.2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w równoważnym systemie czasu pracy (powód pracował na dwie zmiany w godzinach 7:00-19:00, 19:00-7:00 w G-dzu przy ul. (...)). Powoda obowiązywał 40 godzinny tydzień pracy.

Ponadto powód był wielokrotnie zatrudniany w ramach umów zleceń, tj. m.in. w okresach: 01.02.2016-31.12.2016r. przez (...) Sp. z o.o. Sp.k., 01.01.2017-31.03.2017 przez (...) Sp. z o.o. Sp.k. z siedzibą w W., 01.04.2017-31-10.2017 przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S., 01.11.2017-30.04.2018 przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., 01.05.2018-30.04.2019 przez (...) Sp. z o.o. Sp.k z siedzibą w W..

W ramach obu podstaw zatrudnienia powód wykonywał te same czynności, w tym samym ubiorze służbowym, w tym samym miejscu, oraz pod kierownictwem tych samych osób. Powód nigdy nie wiedział, w którym momencie świadczy

pracę w ramach stosunku pracy, a kiedy w ramach umów zlecenia, ponieważ czynności te niczym się nie różniły. Nie był tego w stanie rozróżnić również pracodawca powoda.

Powód podnosił, że zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (zob. wyrok SN z 30.6.2000 r., II UKN 523/99, OSNP Nr 1/2002, poz. 22). W konsekwencji umowa zlecenia zawarta przez zakład pracy z pracownikiem, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach pracy - za ustalonym w niej wynagrodzeniem - pracy tego samego rodzaju co określony w umowie o pracę, stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę (zob. wyrok SN z 12.4.1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS Nr 3/1994, poz. 29). W konsekwencji świadczenie tej samej rodzajowo pracy co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest w rzeczywistości kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Z tej przyczyny zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Powód podkreślał, że praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy i to w granicach ustalonych tymi przepisami (zob. wyrok SA w Lublinie z 17.8.2006 r., III APa 24/06, OSA Nr 7/2007, poz. 12). W tożsamy sposób wypowiedział się Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z dnia 06.10.2016r. w sprawie o sygn. VIII Pa 93/16 (LEX nr 2146600), a nastąpiło to na gruncie sprawy o bardzo zbliżonym stanie faktycznym do sprawy niniejszej.

Ponadto powód stwierdził, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1² k-p.) W czasie pracy powoda, stanowiącym nadgodziny, rozliczanych w ramach tzw. zlecenia, do takiej sytuacji doszło. Powód w ww. czasie na tzw. zlecenie świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy w godzinach ponadnormatywnych (zleceniowych) nie różniły się od pracy w podstawowym czasie pracy. Powód w obu przypadkach świadczył pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę, powód otrzymywał wynagrodzenie za staranne świadczenie pracy, a nie za jej rezultat, przy wykorzystaniu składników majątkowych pozwanego pracodawcy. Wprawdzie zawarł ze "zleceniodawcami" umowy nazwane zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia i w istocie stanowiła stosunek pracy realizowany na rzecz pozwanej.

Niniejszym pozwem powód domagał się zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, która w istocie świadczona była na rzecz pracodawcy (pozwanego) w ramach zawartej umowy o pracę, choć formalnie w ramach zawartych umów zlecenia. Załączone do pozwu potwierdzenia wypłaty na rzecz powoda kwot wynagrodzeń w ramach zawartych umów zlecenia, które w rzeczywistości były częścią należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pozwoliły wyliczyć czas pracy powoda w godzinach nadliczbowych (wypłacone wynagrodzenie po ubruttowaniu podzielone przez umówioną stawkę godzinową), a następnie wynagrodzenie zasadnicze za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem z tego tytułu, a w konsekwencji wyliczyć kwotę dochodzoną pozwem, stanowiącą różnicę między wynagrodzeniem wypłaconym z umów „zlecenia”, a należnym wynagrodzeniem w za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres objęty żądaniem pozwu zostało przedstawione w postaci tabelki w programie E.. Powód przyjął w swych wyliczeniach, że za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową należy dodać do wynagrodzenia wynosi 100%, ponieważ w równoważnym systemie czasu pracy nie ma przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Powód domagał się odsetek od 11-ego dnia każdego następnego miesiąca po miesiącu przepracowanym, z uwagi a fakt, iż wynagrodzenie powoda wypłacane było z dołu do 10-go dnia miesiąca następującego po miesiącu przepracowanym.

Sąd w dniu 22.05.2019r. wydał wyrok zaoczny uwzględniający w całości roszczenia powoda (postanowieniem z dnia 29.05.2019r. dokonano sprostowania omyłki pisarskiej k. 56).

Dnia 24.05.2019r. do Sądu wpłynęła odpowiedź na pozew i 14.06.2019r. sprzeciw od wyroku zaocznego.

W odpowiedzi na pozew i w sprzeciwie pozwany podawał, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. sp. k. od 1 stycznia 2013r. Pozwana nie przedłużyła umowy o pracę z powodem i uległa ona rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta. Powodowi wypłacono wszelkie należności za pracę, ponadto zostały odprowadzone należne składki do ZUS za cały okres pozostawania w stosunku pracy z pozwaną. Pozwana wskazywała, że powód skierował roszczenie o zapłatę przeciwko (...) Sp. z o.o. sp. k. Jednakże, z załączonej dokumentacji wynika, że :

- Umowa zlecenia nr (...) z dnia 30.04.2018r. została zawarta z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. tj. z innym podmiotem niż pozwana.

- Umowa zlecenie nr (...) z dnia 31.10.2017r. została zawarta z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. tj. z innym podmiotem niż pozwana.

- Umowa zlecenie nr (...) z dnia 31.03.2017r. została zawarta z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. tj. z innym podmiotem niż pozwana.

- Umowa zlecenie nr (...) z dnia 30.12.2016r. została zawarta z (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w W. tj. z innym podmiotem niż pozwana.

- Umowa zlecenie nr (...) z dnia 31.01.2016r. została zawarta z (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w W. tj. z innym podmiotem niż pozwana.

Pozwana podnosiła, że powód wywodził skutki prawne z umów zawieranych z innymi niż pozwana podmiotami. Reasumując, (...) Sp. z o.o. sp.k nie jest zatem właściwym podmiotem, do którego należy kierować roszczenie z tytułu w/w umów zlecenia. Według pozwanej nie była ona podmiotem zobowiązanym wobec powoda w w/w zakresie i w związku z tym podnosiła zarzut braku legitymacji biernej pozwanej oraz wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Pozwana wskazywała na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie w wyroku z dnia 7 listopada 2016, VI ACa 885/15, że brak legitymacji biernej oznacza, że roszczenie skierowane zostało przeciwko podmiotowi niezobowiązanemu wobec powoda Brak legitymacji biernej oznacza oddalenie powództwa wobec osoby nielegitymowanej.

Pozwana wyjaśniała, że powód wywodził w sposób nieuprawniony roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pomimo, iż nie świadczył na rzecz pozwanej pracy w godzinach nadliczbowych. Powołuje się on na umowy zlecenia, których stroną nie jest pozwana. Dokonuje subiektywnych wyliczeń rzekomo należnego mu wynagrodzenia w oparciu o błędnie i bezzasadnie przyjęte założenia, w związku z czym nie jest możliwe odniesienie się do nich. W świetle powyższego pozwana kwestionuje wskazane wyliczenia i wnosi o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu.

Dodatkowo wskazywano, że przyczyną nieprzedłużenia umowy z powodem była jego konfliktowość i niesubordynacja co odzwierciedlają sporządzone notatki służbowe (dowód: notatka służbowa z dnia 12 lutego 2016 roku, notatka służbowa z dnia 13 lipca 2018 roku, notatka służbowa z dnia 31 lipca 2018 roku), a wniesiony pozew stanowi rodzaj retorsji będącej wynikiem nieprzedłużenia z powodem umowy.

Ponadto, podnoszono, iż pozew który wniósł powód nie spełnia wymogów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 kwietnia 2012 r. w sprawie określenia wzorów i sposobu udostępniania urzędowych formularzy pism procesowych w postępowaniu cywilnym (Dz. U. z 2015 r. poz. 723, z późn. zm.), które to rozporządzenie ściśle określa, wzory urzędowych formularzy pism procesowych. §5 ust. 2 rozporządzenia stanowi, iż: „Wydruk komputerowy

urzędowego formularza powinien odzwierciedlać strukturę wzoru tego formularza.". Wniesiony natomiast przez powoda pozew takiej struktury nie odzwierciedla. Zgodnie z ideą ustawodawcy wymogi formalne muszą być jednakowe dla wszystkich i ujednolicające postępowanie sądowe. Nie można ich traktować wybiórczo, a wszystkie osoby składające pisma procesowe obowiązane są zadbać o ich należytą formę. Formularz pozwu wniesiony przez powoda, zasadniczo różni się od wzoru formularza zgodnego z rozporządzeniem; brak również pouczenia na ostatniej jego stronie, które jest elementarną częścią formularza, co uniemożliwia chociażby stwierdzenie czy formularz użyty do wniesienia powództwa jest aktualnie obowiązującym. Co więcej, powód umieścił kilka dowodów w jednej rubryce formularza P, powinien był jednak w każdej rubryce umieścić jeden dowód, oraz załączyć formularz WD, w którym umieścić powinien dowody, których nie udało się zamieścić w druku P.

Zgodnie z art. 187 § 1 pkt 3 kpc przed skierowaniem powództwa do sądu wymogiem jest podjęcie próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, a w przypadku nie podjęcia takich prób, wyjaśnienia przyczyn tego stanu rzeczy. W niniejszej sprawie, stwierdzenie, iż nie podjęto próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu „uznając to za bezcelowe” nie może stanowić uzasadnienia dla jej niepodjęcia; tym samym wniesienie przez powoda przedmiotowego powództwa, przy braku wcześniejszej próby ugodowego rozstrzygnięcia jawi się jako przedwczesne. Pozwana nie miała zatem możliwości jakiegokolwiek zweryfikowania zasadności roszczeń i odniesienia się do nich.

W sprzeciwie pozwana podnosiła, że został jej doręczony w dniu 27.05.2019 r. wyrok zaoczny z dnia 22.05.2019 r., sygn. akt IV P 92/19, pomimo tego, że nie ziszcili się przesłanki do jego wydania z art. 339 kpc, a także wystąpiła negatywna przesłanka z art. 340 kpc, bowiem pozwana złożyła w niniejszej sprawie odpowiedź na pozew, a zatem ustosunkowała się do pozwu, przedstawiła swoje stanowisko w sprawie, a nadto wniosła o przeprowadzenie rozprawy pod swoją nieobecność. Na rozprawie w dniu 22.05.2019 r. Sąd Rejonowy w Grudziądzu wydał wyrok zaoczny zasądający od pozwanej (...) Sp. z o.o. sp.k. na rzecz powoda Ł. K. łączną kwotę 15.302,82 zł, na którą składają się 32 roszczenia częściowe z tytułu wyrównania wynagrodzenia za rzekomą pracę na rzecz pozwanej w nadgodzinach za okres objęty żądaniem pozwu, tj. od maja 2016 r. do grudnia 2018 r. oraz koszty procesu w wysokości 1800 zł. Wyrok ten został sprostowany odrębnym postanowieniem Sądu Rejonowego w Grudziądzu z dnia 29.05.2019 r. w pkt 1 lit. j), k), v), które zostało doręczone pozwanej w dniu 3.06.2019 r.

Zgodnie z art. 339 § 1 i 2 kpc, jeżeli pozwany nie stawiał się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę albo mimo stawienia się nie bierze udziału w rozprawie, sąd wyda wyrok zaoczny. W tym wypadku przyjmuje się za prawdziwe twierdzenie powoda o okolicznościach faktycznych przytoczonych w pozwie lub w pismach procesowych doręczonych pozwanemu przed rozprawą, chyba że budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa.

Pozwana złożyła odpowiedź na pozew, a zatem pozwana podjęła korespondencję sądową, ustosunkowała się do pozwu i przedstawiła swoje stanowisko w sprawie. Jednocześnie należy podnieść, że skoro powódce termin udzielenia odpowiedzi na pozew faktycznie przypadał na termin rozprawy, należało w sprawie wyznaczyć kolejny termin rozprawy, aby przesyłka pocztowa zawierająca odpowiedź na pozew dotarła do Sądu z uwagi na odległość siedziby Sądu i siedziby pozwanej Spółki. Jak wskazuje zasada doświadczenia życiowego, korespondencja stron, czy też korespondencja sądowa nie dociera bowiem w obie strony w ciągu jednego dnia, a co najmniej w ciągu paru dni. W niniejszej sprawie przyjmując, że przesyłka z odpowiedzią na pozew nie dotarła jeszcze na termin rozprawy, należało wyznaczyć w sprawie kolejny termin rozprawy; w szczególności że przytoczone w pozwie twierdzenia powoda o okolicznościach faktycznych budziły uzasadnione wątpliwości. Jak wynika z koperty nadawczej przesyłki poleconej o numerze nadawczym (...), w której został doręczony pozwanej wyrok zaoczny z dnia 22.05.2019 r., nie czekając na doręczenie do akt sprawy korespondencji pocztowej od pozwanej zawierającej odpowiedź na pozew, Sąd Rejonowy w Grudziądzu w dniu 22.05.2019 r. wydał wyrok zaoczny, a w dniu 23.05.2019 r. o godzinie 14.37 w Urzędzie Pocztowym nr UP (...) wyrok został nadany listem poleconym do strony pozwanej. Zgodnie z art. 341 kpc, w razie nienadejścia dowodu doręczenia na dzień rozprawy sąd może w ciągu następnych dwóch tygodni wydać na posiedzeniu niejawnym wyrok zaoczny, jeżeli w tym czasie otrzyma dowód doręczenia. Wyrok taki wiąże sąd od chwili podpisania sentencji. Sąd Rejonowy w Grudziądzu nie czekał jednak na doręczenie Sądowi odpowiedzi na pozew, przez co uniemożliwił stronie pozwanej realizację przysługującego jej prawa w oparciu o zasadę prawdy obiektywnej, zasady równości

stron oraz zasadę kontradiktoryjności procesu sądowego. Innymi słowy, Sąd nie uwzględniając stanowiska pozwanej, wydał orzeczenie bazujące na nieprawidłowo, subiektywnie przedstawionym stanie faktycznym i prawnym, zasądzając od pozwanej roszczenie pieniężne nienależne powodowi, oraz uznając bezpodstawnie legitymację bierną pozwanej. Doręczona Sądowi odpowiedź na pozew zawierała nie tylko ustosunkowanie się do pozwu, ale również wnioszek o rozstrzygnięcie sprawy pod nieobecność pozwanej, co zgodnie z art. 340 kpc jest przesłanką negatywną wydania wyroku zaocznego. W takim przypadku Sąd nie ma podstaw do wydania wyroku zaocznego, bo ziszcila się przesłanka negatywna z tego przepisu. Zgodnie z art. 340 kpc, wyrok wydany w nieobecności pozwanego nie będzie zaoczny, jeżeli pozwany żądał przeprowadzenia rozprawy w swej nieobecności albo składał już w sprawie wyjaśnienia ustnie lub na piśmie. W świetle zatem przytoczonych przepisów art. 339 i 340 kpc brak było podstaw do wydania wyroku zaocznego, w związku z tym że pozwana złożyła odpowiedź na pozew i ustosunkowała się do budzących

Nadto ustosunkowując się ponownie do doręzonego pozwanej pozwu, pozwana podnosi zarzut braku legitymacji biernej pozwanej Spółki (...) Sp. z o.o. sp.k., a także zarzut braku podstawy faktycznej i prawnej dochodzonego roszczenia.

Zgodnie z art. 343(1) kpc, jeżeli po wydaniu wyroku zaocznego okaże się, że pozwany w chwili wniesienia pozwu nie miał zdolności sądowej, zdolności procesowej albo organu powołanego do jego reprezentowania, a braki te nie zostały usunięte w wyznaczonym terminie zgodnie z przepisami kodeksu, sąd z urzędu uchyla wyrok zaoczny i wydaje odpowiednie postanowienie.

Pozwana podnosiła, że powód skierował roszczenie o zapłatę przeciwko (...) Sp. z o.o. sp.k. Jednakże, z załączonej dokumentacji wynika, że pozwany zawarł również szereg umów zleceń z innymi niż pozwana podmiotami: umowa zlecenia nr (...) z dnia 30.04.2018 została zawarta z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., umowa zlecenia nr (...) z dnia 31.10.2017 została zawarta z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., umowa zlecenia nr (...) z dnia 31.03.2017 została zawarta z (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., umowa zlecenia nr (...) z dnia 30.12.2016 została zawarta z (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w W., umowa zlecenia nr (...) z dnia 31.01.2016 została zawarta z (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w W..

Pozwana jest zarejestrowana w KRS (...) jako spółka osobowa; jej siedziba mieści się w S., pod adresem pl. (...), (...)- (...) S.. Pozwany na podstawie umowy o pracę świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki (...) Sp. z o.o. sp.k. od dnia 1 stycznia 2013 r., pozwana nie przedłużyła umowy o pracę z powodem i uległa ona rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta. Powodowi wypłacono wszelkie należności za pracę, ponadto zostały odprowadzone należne składki do ZUS za cały okres pozostawania w stosunku pracy z pozwaną. Wszelkie rozliczenia między stronami zostały wypłacone.

Dla pozwanego powód wywodził skutki prawne z umów zawieranych z innymi niż pozwana podmiotami zarejestrowanymi w KRS. Reasumując, (...) Sp. z o.o. sp.k nie jest zatem właściwym podmiotem, do którego należy kierować roszczenie z tytułu w/w umów zlecenia. Pozwana nie jest podmiotem zobowiązanym wobec powoda w w/w zakresie. W tym stanie rzeczy podnosi się zarzut braku legitymacji biernej pozwanej oraz wnosi o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 7 listopada 2016, VI ACa 885/15, wskazał, że brak legitymacji biernej oznacza, że roszczenie skierowane zostało przeciwko podmiotowi niezobowiązanemu wobec powoda. Brak legitymacji biernej oznacza oddalenie powództwa wobec osoby nielegitymowanej.

Pozwana wyjaśniała, że powód wywodził w sposób nieuprawniony roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pomimo, iż nie świadczył na rzecz pozwanej pracy w godzinach nadliczbowych. Powołuje się on na umowy zlecenia, których stroną nie jest pozwana. Pozwana nie zatrudniała pozwanego w nadgodzinach, skoro wypłacała mu wynagrodzenie w stawce podstawowej za czas pracy zgodnie z miesięcznymi limitami obowiązkowego wymiaru czasu pracy. Na pracę w nadgodzinach pozwana musiałby wyrazić zgodę i nie w wymiarze, w jakim sobie powód dorobił w innych firmach na umowach zlecenia. W obcych firmach powód otrzymywał wynagrodzenie z umów zleceń za świadczenie zlecenia na ich rzecz, a nie na rzecz pozwanej.

Powód ponadto dokonał subiektywnych wyliczeń rzekomo należnego mu wynagrodzenia w oparciu o błędnie i bezzasadnie przyjęte założenia, że pracował w nadgodzinach na rzecz pozwanej, skoro z przedłożonych przez powoda umów zleceń i przelewów jasno wynika, że świadczył zlecenie dla firm (...) sp. z o.o. z siedzibą w (...) sp. z o.o. sp.k., za które otrzymał w całości wynagrodzenie od tych firm.

Zdaniem pozwanej, powód celowo wystąpił z niniejszym powództwem, bowiem nie mógł się on pogodzić z faktem, że pozwana nie przedłużyła z nim umowy z powodu jego konfliktowości i niesubordynacji, co odzwierciedlają sporządzone notatki służbowe, a wniesiony pozew stanowi rodzaj retorsji będącej wynikiem nieprzedłużenia z powodem umowy.

W świetle powyższego pozwana z ostrożności procesowej pozwana kwestionowała w całości wskazane wyliczenia powoda i wносиła również o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu. Powód swoich wyliczeń nie poparł żadnymi wiarygodnymi dowodami, bowiem miesięczna ewidencja czasu pracy powoda w pozwanej Spółce nie zawiera żadnych nadgodzin, skoro powód otrzymywał wynagrodzenie w stawce podstawowej, a pozwana nie zatrudniała go na umowy zlecenia. Powód nie przedstawił żadnych ewidencji od ww. zleceniodawców, jak również w sprawie nie przeprowadzono żadnego dowodu z zeznań świadków i przesłuchania stron. Pozwaną również nie jest stroną umów zleceń zawartych z powodem, w związku z czym powód wszelką dokumentację zleceniobiorcy powinien uzyskać od ww. zleceniodawców i załączyć do pozwu, a nie od pozwanej.

Pozwana podnosiła, iż odnośnie wskazanych przez powoda świadków, powód nie wskazał również kiedy i gdzie były one zatrudnione i u kogo, oraz w jakim charakterze, a także w świetle art. 6 kc bezpodstawnie zwrócił się do pozwanej o doręczenie wezwań na adres pracodawcy, zamiast samemu, będąc do tego zobowiązanym wskazać adresy obu świadków i na jakie okoliczności mają być oni przesłuchani. Zgodnie z art. 6 kc, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Nadto jak pozwana podnosiła w odpowiedzi na pozew, roszczenia powoda od samego początku są bezzasadne i wymyślone, dlatego też powód w rubryce 12 formularza pozwu podniósł, iż nie podjęto próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu „uznając to za bezcelowe. Mając na uwadze art. 187 § 1 pkt 3 kpc, nie może stanowić to uzasadnienia dla jej niepodjęcia; tym samym wniesienie przez powoda przedmiotowego powództwa, przy braku wcześniejszej próby ugodowego rozstrzygnięcia jawi się jako przedwczesne. Zgodnie z art. 187 § 1 pkt 3 kpc przed skierowaniem powództwa do sądu wymogiem jest podjęcie próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, a w przypadku nie podjęcia takich prób, wyjaśnienia przyczyn tego stanu rzeczy. Pozwana nie miała zatem możliwości jakiegokolwiek zweryfikowania zasadności roszczeń i odniesienia się do nich.

Jednocześnie nie jest to jedyne uchybienie ze strony powoda, gdy pozew który wniósł powód nie spełnia wymogów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5.04.2012 r. w sprawie określenia wzorów i sposobu udostępniania urzędowych formularzy pism procesowych w postępowaniu cywilnym, które to rozporządzenie ściśle określa, wzory urzędowych formularzy pism procesowych. Paragraf 5 ust. 2 rozporządzenia stanowi, iż: „ Wydruk komputerowy urzędowego formularza powinien odzwierciedlać strukturę wzoru tego formularza. ”, Wniesiony natomiast przez powoda pozew takiej struktury nie odzwierciedla. Zgodnie z ideą ustawodawcy wymogi formalne muszą być jednakowe dla wszystkich i ujednolicające postępowanie sądowe. Nie można ich traktować wybiórczo, a wszystkie osoby składające pisma procesowe obowiązane są zadbać o ich należyłą formę. Formularz pozwu wniesiony przez powoda, zasadniczo różni się od wzoru formularza zgodnego z rozporządzeniem; brak również pouczenia na ostatniej jego stronie, które jest elementarną częścią formularza, co uniemożliwia chociażby stwierdzenie czy formularz użyty do wniesienia powództwa jest aktualnie obowiązującym. Co więcej, powód umieścił kilka dowodów w jednej rubryce formularza P, powinien był jednak w każdej rubryce umieścić jeden dowód, oraz załączyć formularz WD, w którym umieścić powinien dowody, których nie udało się zamieścić w druku P.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 12.07.2012r. do 31.12.2017r. oraz od 1.01.2018r. do 21.11.2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik ochrony.

Powód miał zawartą również umowę zlecenie z dnia 31.01.2016r. ze spółką (...) Sp. z o.o. Sp. k. w W. dotyczącą doraźnych usług polegających na wykonywaniu czynności związanych z ochroną miejsc podległych zleceniodawcy. Dnia 31.12.2016r. powód otrzymał aneks do umowy zlecenie dot. stawki godzinowej. Następnie powód zawarł umowę zlecenie (...) 12.2016r., 31.03.2017r., 31.10.2017r., 30.04.2018r. przy czym umowa zlecenie z dnia 31.03.2017r., 31.10.2017r. i 30.04.2018r. była zawarta z (...) Sp. z o.o. Sp. k. w W..

Powód pracował w oparciu o grafik w służbach od 7 do 19 lub od 19 do 7. Wykonywał te same czynności tego samego dnia nosząc umundurowanie dostarczone przez pozwanego.

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne i dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, tj. ewidencja czasu pracy powoda (k.5), świadectwo pracy z dnia 21.11.2018r. (k. 6), umowy zlecenia (k. 7-13), umowa o pracę z dnia 12.07.2012r. i 29.12.2017r. (k. 14-15), wydruki przelewów (k. 17-33), notatka służbowa z dnia 12.02.2016r., 13.07.2018r., 31.07.2018r. (k. 52-54) a także na podstawie przesłuchania powoda. Sąd przeprowadził wszystkie dowody wskazane przez strony. Sąd dał wiarę dokumentom przedstawionym przez powoda i pozwanego albowiem nie budziły żadnych wątpliwości co do ich wiarygodności, jak również Sąd dał wiarę zeznaniom powoda albowiem korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że formularz zastosowany przez powoda jest właściwym formularzem i mieści się w wymogach o których mowa w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 5.04.2012r. Sąd nie dopatrył się żadnych uchybień w tym zakresie. Sąd stosownie do art. 477 §2 kpc uznał pozew powoda za złożony przez pełnomocnika adwokata spełniał niezbędne wymagania na nadanie dalszego biegu. Ponadto należy zauważyć, że zawiadomienie o terminie rozprawy zostało doręczone pozwanemu 7.05.2019r. (k. 40) z zobowiązaniem do złożenia odpowiedzi na pozew w terminie 14 dni. Odpowiedź na pozew została nadana po terminie, tj. 22.05.2019r. (koperta załączona do akt sprawy k. 54a).

W sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwany podniósł brak podstaw faktycznych i prawnych dochodzonego roszczenia i brak legitymacji biernej pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. Sp. k. We wnioskach dowodowych pozwany powołał się wyłącznie na dowody z dokumentów dotyczące konfliktowości i niesubordynacji powoda. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda. Powód w swoich zeznaniach potwierdził, że wykonywał umowę o pracę w oparciu o grafik i służby były realizowane w godzinach od 7 do 19 lub od 19 do 7. Zawsze obowiązywało go to samo umundurowanie i w czasie służb wykonywał te same czynności. Oznaczało to, że powód nie miał rozgraniczenia pracy, że pracuje w ograniczonych godzinach na rzecz pozwanego a w pozostałych godzinach na rzecz podmiotów wskazanych w umowie zlecenie. Pozwany nie wskazał na żadne dowody potwierdzające zarzuty zgłoszone w sprzeciwie od wyroku zaocznego. Zgodnie z art. 22 § 1² kp. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilno-prawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Z pozwanym powód miał zawartą umowę o pracę i była to okoliczność bezsporna. W okresie całego zatrudnienia powód wykonywał pracę w oparciu o grafik i obowiązywał go umowa o pracę zawarta w 2012r. a następnie w 2017r. Pozwany nie zaprzeczył, że powód pracował w oparciu o grafik.

Z brzmienia art. 22 § 1 i § 1² kp. wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 KP Z art. 22 § 1¹ KP wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 KP, a art. 22 § 1² KP stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² KP jest więc przeniesienie

ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Taki sposób odczytania wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Co więcej, z orzecznictwa tego wynika, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (por. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07).

Słuszne są twierdzenia powoda, że zatrudnianie pracowników na podstawie umowy cywilno-prawnej w ramach godzin ponadwymiarowych jest działaniem niezgodnym z prawem i stanowi obejście przepisów dot. obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda, że pracując w oparciu o umowę o pracę i ustalony grafik, chroniąc ten sam obiekt, nie było możliwości aby pracował na rzecz innego podmiotu a pracę wykonywaną w ramach umowy o pracę w wymiarze wyższym niż etat, Sąd uznał jako pracę w godzinach ponadwymiarowych. Powód posiadał zestawienie pracy w poszczególnych miesiącach ze wskazaniem liczby nadgodzin (k. 5). Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że art. 151 kp. 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. Najbardziej powszechnie stosowaną dobową normą czasu pracy jest zgodnie z art. 129 kp. – 8 godzin. Jeżeli pracownik ma przedłużony dobowy wymiar czasu pracy np. do 12 godzin to obciąża pracodawcę do rozliczenia norm czasu pracy w rozliczeniu miesięcznym. Nie zwalnia to jednak pracodawcy od prawidłowego rozliczenia czasu pracy pracownika stosownie do umowy o pracę. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy co oznacza, że przeciętny wymiar godzin pracy dobowy wynosi 8 godzin. Pozwany tak organizował pracę, że służby pełnione były według grafików w godzinach od 7 do 19 i 19 do 7. Powód jako pracownik miał obowiązek wykonywać służby zgodnie z grafikami. W ciągu swojego dnia pracy powód ochraniał obiekty i były to czynności cykliczne, powtarzalne każdego dnia. Mimo, że powód zawarł umowę zlecenie z podmiotem odrębnym to w rzeczywistości nie była ona realizowana przy tak zorganizowanym czasie pracy przez pozwanego. Stosownie do art. 151¹ kp. powód nabywał prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych lub dnia wolnego. Powód również pracował w soboty i w niedziele, zgodnie z grafikami. Sąd uznał za prawidłowe rozliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, dokonanych w zestawieniu (k. 5). Pozwany w sprzeczności winien był przytoczyć zarzuty dotyczące istoty sporu. Pozwany tego nie dokonał, powołując się na notatki służbowe dot. nieprzedłużenia z powodem umowy o pracę. Powyższe notatki były poza przedmiotem tego postępowania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd utrzymał w mocy wyrok zaoczny z dnia 22.05.2019r. w całości. O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z art. 98 kpc.

Wysokość stawki wynagrodzenia występujących w sprawie dla pełnomocnika powoda – adwokata określono na podstawie § 9.1 pkt. 2 w związku z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).